

ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้  
A STUDY OF PROBLEMS ON IN-SCHOOL SUPERVISION OF THE PRIVATE  
VOCATIONAL SCHOOLS IN SOUTHERN REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2541

ISBN 974-622-244-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF PROBLEMS ON IN-SCHOOL SUPERVISION OF THE PRIVATE  
VOCATIONAL SCHOOLS IN SOUTHERN REGION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1998

ISBN 974-622-244-9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษา ภาคใต้

นักศึกษา

นางรินทร์ทอง วรรณศิริ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สวัสดิ์ อุดมโกษณ์

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ภาคใต้ ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน กิจกรรมการนิเทศภายใน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษา และไม่มีวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร 135 คน ครูผู้สอน 710 คน

จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า F และ ค่า t ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC+ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในในระดับปานกลาง คือ ด้านรูปแบบการนิเทศภายใน ผู้บริหารเห็นว่า คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหา ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ว่า ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด ส่วนครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญเฉพาะสาขา เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอน พบว่า ด้านรูปแบบการนิเทศภายในและด้านบทบาทบุคลากรไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการนิเทศภายในมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในด้านรูปแบบ ด้านบทบาท และด้านกิจกรรม พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอน ที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านรูปแบบการนิเทศภายในและกิจกรรมการนิเทศภายในที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## II

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title A study of Problems on in-school Supervision of  
the Vocational Private Schools, Southern Region

Student Mrs.Rinthong Wannasiri

Thesis Advisor Mrs.Pairat Phaknoi

Thesis Co-advisor Dr.Sawad udompoch

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational Administration  
Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology  
Ladkrabang

Year 1998



### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the problems of in school supervision management in private vocational schools in southern region of Thailand. The major topics of this study were : the model of procedure, the roles of personel related activities and to compare the opinion of the school administrators and the teachers, population targets were 135 school administrators and 210 teachers of private vocational schools in southern region of Thailand. They were categorized by school size and educational qualification : with educational degree and without educational degree.

The results of this research were found that vocational school administrators and teachers opinion indicated that in-school supervision problems were on intermediate level. Particularly for the model of in-school supervision school administrators pointed to the committee lack of meeting to analysis the problems, but the teachers pointed they have no participated to promoting the committee of in-school supervision.

According to the roles of personel the school administrators indicated that the attitude of the teachers to in - school supervision that was means to know

### III

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

the misbehavior of them, while as the teacher's problem was lack of morale creating among staff by school administrators. According to the in-school supervision activities both groups highly agreed that the problem was lack of specialist .

According to the comparison between the opinion of the school administrators categorized by school size indicated that there were non significant. For the teachers, the model of in - school supervision process and the roles of personel were non significant. But there were significant in in - school supervision activites at .05 level.

According to the comparison between the opinions of the school administrators with educational degree and without educational degree in model of in - school supervision procedure issue, the roles of personel and activiters issue indicated that there were non significant. For the teachers with educational degree and without educational degree the model of in - school supervision process and activities were significant at .05 level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนจบผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ผศ.ดร.สมพร ไชยะ และ อาจารย์อััจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ที่ได้กรุณาแนะนำแนวทางและให้คำแนะนำจนทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จ ตามเป้าหมายทุกประการ

ขอขอบพระคุณ ดร.พจนา ว่องตระกูล อาจารย์ระพีพรรณ เอกสุภาพันธ์ อาจารย์ชำนาญ เงินทอง ดร.ประสพ แสนคำเครือ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม อาจารย์อรศรี ฤทธิลอย และ อาจารย์จินดาภรณ์ อังสุวรรณชาติ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่กรุณาให้ความร่วมมือและ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือให้ คำแนะนำในการจัดการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนส่วนหนึ่งจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

รินทร์ทอง วรรณศิริ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	III
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ .....	VI
สารบัญตาราง .....	VII
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	12
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	13
2 ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	16
หลักการนิเทศการศึกษา.....	22
กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	28
การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	33
หลักการนิเทศภายใน.....	35
บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	42
รูปแบบในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน.....	50

## VI

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	50
กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล .....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	82
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	84
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	149
สรุปผลการวิจัย .....	151
อภิปรายผลการวิจัย .....	154
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	183
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	185
บรรณานุกรม .....	186
ภาคผนวก .....	197
ภาคผนวก ก .....	198
ภาคผนวก ข .....	220
ประวัติผู้เขียน .....	236

## VII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้าน.....	102
12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ ภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านรูปแบบการดำเนินงาน นิเทศภายใน.....	103
13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ ภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อ การนิเทศภายใน.....	105
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ ภายในโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	108
15 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการ นิเทศภายใน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน.....	113
16 ตารางการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการ จัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านรูปแบบ การดำเนินงานนิเทศภายใน.....	114
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ ภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อ การนิเทศภายใน.....	116

## IX

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

18	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน.....	118
19	แสดงค่าแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' .....	122
20	สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน.....	123
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา และผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน.....	124
22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ในด้านบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการนิเทศภายใน.....	127
23	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน.....	129
24	สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา และผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน.....	134

## X

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการ นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษา และผู้ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน....	135
26	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการ นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ในด้านบทบาทของบุคลากรต่อนิเทศภายใน....	138
27	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการ จัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษา และผู้ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน.....	140
28	สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการ จัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษา และผู้ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน.....	145
29	แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน...	146
30	แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน.	147

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การศึกษาเป็นปัจจัยในการส่งเสริมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเคยเชื่อกันว่าการศึกษาทำให้คนมีรายได้สูงและสร้างงานได้แต่ถ้าการศึกษานั้นไม่เหมาะสมก็ไม่สามารถจะเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นตามระดับขั้นของความรู้ที่สำเร็จการศึกษามาอันเนื่องจากคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเพราะการที่สถานศึกษาจะผลิตนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้ และทักษะทางวิชาชีพจนสามารถออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่ในสังคมได้นั้นมีองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน บรรจง ชูสกุลชาติ (2527 : 68-69) กล่าวว่า

การดำเนินการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ในทางการศึกษาหลายประการอาทิ ระบบบริหาร การศึกษา ระบบบริหารโรงเรียน หลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การวัดผลและการประเมินผล ตลอดจนการจัดให้มีการนิเทศการศึกษา ซึ่งผลงานที่ปรากฏออกมาจะต้องเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้เรียนและผู้อื่นด้วย

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งสอนวิชาชีพให้กับเยาวชนไทย โดยมุ่งให้เยาวชนมีอาชีพเพื่อให้มีงานทำสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการคาดหวังจากรัฐบาลให้ช่วยจัดการศึกษาด้านอาชีพเพราะรัฐบาลไม่สามารถจัดได้เพียงพอกับความต้องการของนักเรียนทั้งหมดที่ต้องการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2532 : 6)

บทบาทของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้มีพัฒนาการมาโดยลำดับนับตั้งแต่ ปี พ.ศ.2454 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2529 : 25) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นการก่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2521 เป็นต้นมา การเรียนอาชีวศึกษาเป็นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างกว้างขวางมีการเปิดโรงเรียนมากขึ้น โรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาลไม่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้เรียนได้เพียงพอ กระทรวงศึกษาธิการจึงอนุญาตให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาย้ายกิจการได้จำนวนมากขึ้น พิจารณาได้จากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2539 มีโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาถึงจำนวน 322 โรงเรียน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1 (สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2539)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียน นักเรียน ครูในโรงเรียนเอกชน ระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษาจำแนกตามประเภทวิชา ปีการศึกษา 2539

หลักสูตร/ประเภทวิชา	จำนวนโรงเรียน Number of Schools			จำนวนนักเรียน Number of Students			จำนวนครู Number of Teachers		
	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค
ปวช.	287	97	190	297,533	105,771	191,762			
1. พาณิชยกรรม	139	70	169	192,712	70,250	122,462			
2. ช่างอุตสาหกรรม	125	31	94	100,136	31,481	68,655			
3. เกษตรกรรม	2	-	2	241	-	241			
4. ศิลปหัตถกรรม	13	8	5	4,444	4,040	404			
ปวท.	15	1	14	704	90	614			
1. บริหารธุรกิจ	11	-	11	557	90	641			
2. ช่างอุตสาหกรรม	3	1	2	147	90	57	16,134	6,079	10,055
3. เกษตรกรรม	-	-	-	-	-	-			
ปวส.	229	73	153	144,120	47,323	96,797			
1. บริหารธุรกิจ	217	57	160	114,522	35,629	78,893			
2. ช่างอุตสาหกรรม	85	24	61	28,606	10,982	17,624			
3. เกษตรกรรม	2	-	2	110	-	110			
4. ศิลปหัตถกรรม	4	2	2	882	712	170			
รวม	322	103	219	442,357	153,184	289,173			

หมายเหตุ : จำนวนโรงเรียนในระดับต่าง ๆ มีการนับซ้ำ เนื่องจากมีบางโรงเรียนเปิดสอนมากกว่าหนึ่งประเภทวิชา

จากตาราง ข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า ในจำนวนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 322 โรงเรียนนั้น มีนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 297,533 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 144,120 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) 704 คน รวมมีนักเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 442,357 คน จำนวนครูที่สังกัดโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 16,134 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงให้เห็นได้ว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีบทบาทอย่างสำคัญไม่น้อยไปกว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาภาครัฐฯ ในด้านการผลิตกำลังคนที่มีฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม

ดังนั้นปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ตระหนักและให้ความสนใจ ได้แก่ ความพยายามเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกำรบริหารซึ่งหมายถึง การปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนให้เป็นผู้มีความสามารถในด้านทักษะฝีมือ มีคุณธรรมในด้านความประพฤติ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษา ความพยายามที่กล่าวมาแล้วนั้นมีปรากฏให้เห็นในการรวมกันเป็นสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การบริหารโรงเรียนซึ่งกันและกัน

เมื่อก้าวถึงหลักการบริหารที่ถูกต้องแล้วจะเห็นว่า งานนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงานไม่ว่าจะในโรงฝึกงาน โรงงานผลิตสินค้า โรงเรียน หน่วยงานพยาบาล หรือกรมกองต่าง ๆ ของรัฐบาลหรือเอกชนต่างก็คาดหวังว่า หลักการนิเทศจะเป็นแนววิธีปฏิบัติขั้นแรกที่จะช่วยควบคุมคุณภาพงานได้อย่างถูกวิธีอันจะนำมาซึ่งผลงานที่พึงปรารถนา (Haimann and Hilgert. 1977 : 1) การนิเทศสมัยใหม่ที่ปฏิบัติกันอยู่ทั้งในหน่วยงานเอกชนและรัฐบาลเป็นความหวังสำคัญที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน ซึ่งในเรื่องนี้ ยอร์จ (George. 1977 : 1) ได้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศแบบประชาธิปไตยที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันย่อมเป็นวิธีที่สุท้ ิให้เกิดกำลังขวัญดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพราะว่า การนิเทศแบบนี้ทำให้เกิดการทำงานในบรรยากาศของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีการเคารพและยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันอันจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญแห่งความสำเร็จในการทำงาน

ในการบริหารการศึกษานั้น การนิเทศการศึกษาได้รับการคาดหวังไว้อย่างสูงว่าจะเป็นตัวการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้า สงัด อุทรานันท์ (2529 : 33-34) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโดยผ่านกระบวนการการนิเทศไว้ว่า การที่จะให้ได้มาซึ่งผลผลิตทางการศึกษานั้น หากได้ดำเนินการโดยกระบวนการบริหารแต่อย่างเดียวยังจะได้ผลผลิตและเกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในหลายลักษณะ ซึ่งอาจจะได้ดีหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้าหากดำเนินการโดยผ่านกระบวนการนิเทศแล้วผลผลิตและผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นในทางดีเท่านั้น แต่โดยลักษณะที่การนิเทศการศึกษาที่ดำเนินการมาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายังประสบปัญหาอยู่หลายประการ ทำให้การพัฒนาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนการสอนยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ซึ่งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต่าง ๆ ประสบปัญหาอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพแต่ละประเภทเนื่องจากลักษณะวิชาส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการฝึกปฏิบัติจริง ๆ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้จริงเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในเรื่องของหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และเทคนิคการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผล และประเมินผลการเรียนครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาด้านวิชาชีพมาโดยตรงมิได้มีความรู้ทักษะทางการสอนหรือวิชาชีพครูก่อน จึงทำให้เกิดปัญหาในด้านการสอน หรือการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน ตลอดจนไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตร ขาดการวางแผนการสอนไม่รู้จักผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการวัดผลและประเมินผลทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพตามต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้นรัฐฯ เองโดย สช. (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน) ได้ทำการช่วยแก้ปัญหาอยู่แล้ว โดยการจัดอบรมวิชาชีพสาขาขาดแคลน และวิชาชีพครู รวมทั้งให้ความรู้ทางด้านวิทยากร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่แล้วก็ตามแต่เนื่องจากจำนวนโรงเรียน และจำนวนครูเอกชนทั่วประเทศนั้นมีเป็นจำนวนมากจึงทำให้บริการได้ไม่เพียงพอ ในการจัดการศึกษานั้นการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานการศึกษา ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาครูที่จะส่งผลถึงครูเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งการนิเทศการศึกษาหรือที่เรียกว่า การนิเทศภายนอกนั้นมีข้อจำกัดไม่สามารถสนองต่อความต้องการของโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาดังกล่าวเป็นการนิเทศที่เป็นไปอย่างกว้าง ๆ หรือเป็นภาพรวม นอกจากนั้นการนิเทศการศึกษาที่โรงเรียนเอกชนได้รับมาจากส่วนกลางโดย สช. ซึ่งมีข้อจำกัดในด้านกำลังคน และงบประมาณของภาครัฐฯ มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียนเอกชนที่มีเป็นจำนวนมาก และโดยเหตุที่ความพร้อมของโรงเรียนเอกชนแต่ละแห่งในสถานศึกษาด้านทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พื้นฐานของผู้เรียนที่แตกต่างกันจึงทำให้การนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมไม่อาจสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาแต่ละหน่วยได้ การนิเทศภายในจึงได้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมรับว่า มีความสำคัญ และมีการจัดให้มีการนิเทศภายในเพิ่มขึ้นเป็นลำดับเป็นที่น่าสังเกตว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญต่อการจัดการนิเทศภายในนั้นผู้บริหารสถานศึกษายอมรับว่า ความสำคัญยิ่งแต่ขณะเดียวกัน การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษากลับไม่ได้รับการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมหรือจัดให้มีขึ้นอย่างเป็นทางการและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียนนั้นเป็นกิจกรรมที่ผู้อยู่ในโรงเรียนจัดดำเนินการขึ้น ซึ่งผู้ อยู่ในโรงเรียนต่าง ๆ เหล่านั้นโดยปกติจะมีความคุ้นเคยกันและทราบถึงบทบาทหน้าที่และความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันดี ตลอดจนข้อมูลและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนั้น ๆ เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานในการดำเนินการนิเทศภายใน

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับคุณภาพด้านการเรียนการสอน และบุคลากรครู ประกอบกับได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งผลการ วิจัยระบุว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีบุคลากรครู ในบางสาขาวิชาที่พ่ไม่มีความรู้ในด้านการ เรียนการสอนมีผลทำให้คุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นที่จับตามองของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องตลอดมาเกี่ยวกับมาตรฐานของการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนเมื่อจบการ ศึกษาออกไปแล้ว ขณะเดียวกันการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษายังมิได้รับการ สนองตอบ และดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมเป็นระบบ และอย่างต่อเนื่องทั้งที่การนิเทศภายใน สถานศึกษาย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งยังสามารถ แก้ปัญหาความวิตกกังวลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้วได้เป็นอย่างดี

ในส่วนของ สช. (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน) นั้นได้มีโครงการส่งเสริมระบบการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้นโดยเริ่มดำเนินโครงการปีงบประมาณ 2531 สิ้นสุด โครงการปีงบประมาณ 2534 ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการมีดังนี้คือ เพื่ออบรมบุคลากรใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกหลักสูตรให้มีความรู้เรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการ นิเทศภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีระบบ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ และ พัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจ โดยมี เป้าหมายในปี 2534 คือ จัดอบรมบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสายอาชีวศึกษา 360 โรง ๆ ละ 3 คน ให้สามารถนำรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ สช. พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนได้

จากโครงการนี้มีการทดลองใช้ และติดตามผลกับโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 22 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในกรุงเทพฯ 12 โรงเรียน ในเขตการศึกษา 1,5,6 และ 12 จำนวน 11 โรง โดยไม่รวมเขตภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นได้ว่า บุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกโรงเรียนนั้นได้รับความรู้ และ ทราบความสำคัญของการจัดการนิเทศไปแล้วทั้งสิ้น ซึ่งโครงการนี้ได้มีการติดตามผล และสรุป ออกมาได้ดังนี้ ชำนาญ เงินทอง (2534 : 72)

### สรุปผลการติดตามการทดลอง

1. โรงเรียนในโครงการทดลองมีการดำเนินงานนิเทศภายในแล้วทุกชั้นตอนร้อยละ 45.45 และโรงเรียนที่ยังไม่ได้ดำเนินงานครบทุกชั้นตอนร้อยละ 54.55 โรงเรียนที่ยังไม่ได้ ดำเนินการนั้นเกิดจากความไม่พร้อมของโรงเรียน และจำกัดด้วยเวลาในการดำเนินการ ซึ่งมี ช่วงเวลาเริ่มต้นเตรียมการน้อยไป ซึ่งไม่เกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมที่สร้างขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานนั้นส่วนใหญ่ไม่ใช่ปัญหา และ อุปสรรคตามขั้นตอน รูปแบบ และกิจกรรมที่กำหนดขึ้นในเอกสาร ซึ่งเป็นเรื่องที่โรงเรียน สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนนั้น ๆ ดังนั้นการดำเนินการตามรูปแบบ และกิจกรรมที่มี ประสิทธิภาพนั้นจึงขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

2.1. คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนน่าจะต้องให้ขั้นตอน การสร้างความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ ชัดเจนก่อนเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับ และมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2. ปัญหาที่พบบ่อยมากคือ การที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศไม่มีเวลาพบปะ หรือกันมากนักนั้นน่าจะต้องได้รับการแก้ไขภายใต้นโยบายของโรงเรียน (ผ่านคณะกรรมการ นิเทศภายในโรงเรียน) ให้บุคลากรให้ความสำคัญต่อการปรึกษาหารือ และอาจสอดแทรกใน การประชุมในวาระอื่นๆ ไปด้วย

2.3. ก่อนที่จะดำเนินงานนิเทศภายในต้องมีการสำรวจปัญหา และความต้องการ การแท้จริงของงานวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก่อน

2.4. ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกกลุ่มในระดับ 3.23 ซึ่งต่ำกว่าข้อคำถามอื่นนั้นเรื่องนี้หน้าที่ผู้บริหารโดยเฉพาะคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจอย่างมาก

3. ส่วนใหญ่เห็นว่า ขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดเหมาะสมดีแล้ว และ สามารถปฏิบัติได้จะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่นำไปทดลองใช้แล้วก็ยังได้พบปัญหาตามที่กล่าวมา แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีโรงเรียนที่มีได้อยู่ในการทดลองหรือนำวิธีการไปปฏิบัติอีกมาก โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉพาะโรงเรียนในภาคใต้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ปัญหาและอุปสรรคใดที่ไม่สามารถดำเนินการจัดการนิเทศภายในให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องเป็นรูปแบบได้ และเพื่อหาแนวทางในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ ต่อไป

โดยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้โดยมุ่งที่จะศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนภาคใต้ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้อันประกอบด้วย
  - 1.1. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน
  - 1.2. บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน
  - 1.3. กิจกรรมการนิเทศภายใน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่วุฒิทางการศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่วุฒิทางการศึกษา

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในแตกต่างกัน
4. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัญหาในการจัดการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการ และกระบวนการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนี้

## หลักการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน จัดขึ้นโดยบุคลากรภายในโรงเรียนอันได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนเห็นความสำคัญ และจำเป็นในการนิเทศการศึกษาจึงร่วมมือร่วมใจกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นด้วยตนเองเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนโดยเฉพาะ ทั้งนี้การดำเนินการตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องอันได้แก่

1. การนิเทศภายในเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลเนื่องจากการนิเทศ
2. การนิเทศต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยในการดำเนินงานกล่าวคือ มีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกัน เน้นความร่วมมือร่วมใจ และใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์

## บุคลการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้จะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกันคือ

1. บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำและผู้บริหารของโรงเรียนต้องแสดงบทบาทดังนี้

- 1.1. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง
- 1.2. บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศทุก ๆ ด้าน
- 1.3. ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และให้คำแนะนำชี้แจงกับครูในบางกรณี
- 1.4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 1.5. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. บทบาทของผู้นิเทศ ผู้นิเทศหรือผู้ให้การนิเทศ หมายถึง ครูวิชาการของโรงเรียนหรือครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งคณะครูเต็มใจและคัดเลือกให้เป็นผู้นิเทศมีบทบาทดังนี้

- 2.1. ประชุมวางแผนร่วมกับคณะกรรมการและครูผู้รับการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่
- 2.2. ร่วมกับคณะกรรมการและครูผู้รับการนิเทศจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 24-25)

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีความเต็มใจในการเข้ารับการนิเทศมีบทบาทดังนี้

- 3.1. ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศโดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผล
- 3.2. มีความสนใจความต้องการ และความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ข้อมูลแก่ผู้นิเทศ
- 3.3. ให้ความร่วมมือในการนิเทศ เช่น ร่วมเป็นวิทยากรสาธิตการสอนร่วมอภิปราย
- 3.4. ร่วมปรึกษาหารือกับผู้นิเทศในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.5. เป็นผู้นิเทศการศึกษาในเรื่องที่ตนถนัด หรือมีความชำนาญเป็นพิเศษ ตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532 :9)

## รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้พิจารณารูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2534 : 2-3)

ย่อยดังนี้

1. ขั้นตอนการจัดตั้งมีการดำเนินงาน 3 กิจกรรมย่อยคือ
  - 1.1. การตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน
  - 1.2. การทำความเข้าใจแก่บุคลากรภายในโรงเรียน
  - 1.3. การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการนิเทศภายใน
2. ขั้นตอนการบริหารงานของกลุ่มนิเทศภายในมีการดำเนินงานเป็นกิจกรรมย่อยดังนี้
  - 2.1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย
    - 2.1.1. การสำรวจปัญหาและความต้องการความจำเป็นทางวิชาการภายในโรงเรียน
    - 2.1.2. การกำหนดจุดประสงค์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานวิชาการ
    - 2.1.3. การกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์
  - 2.2. การปฏิบัติงานตามแผน (Doing) มีการดำเนินงานกิจกรรมย่อยดังนี้
    - 2.2.1. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ
    - 2.2.2. การนิเทศควบคุมคุณภาพ และสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 2.3. การประเมินผล (Evaluation)
  - 2.4. การรายงานผล (Reporting)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

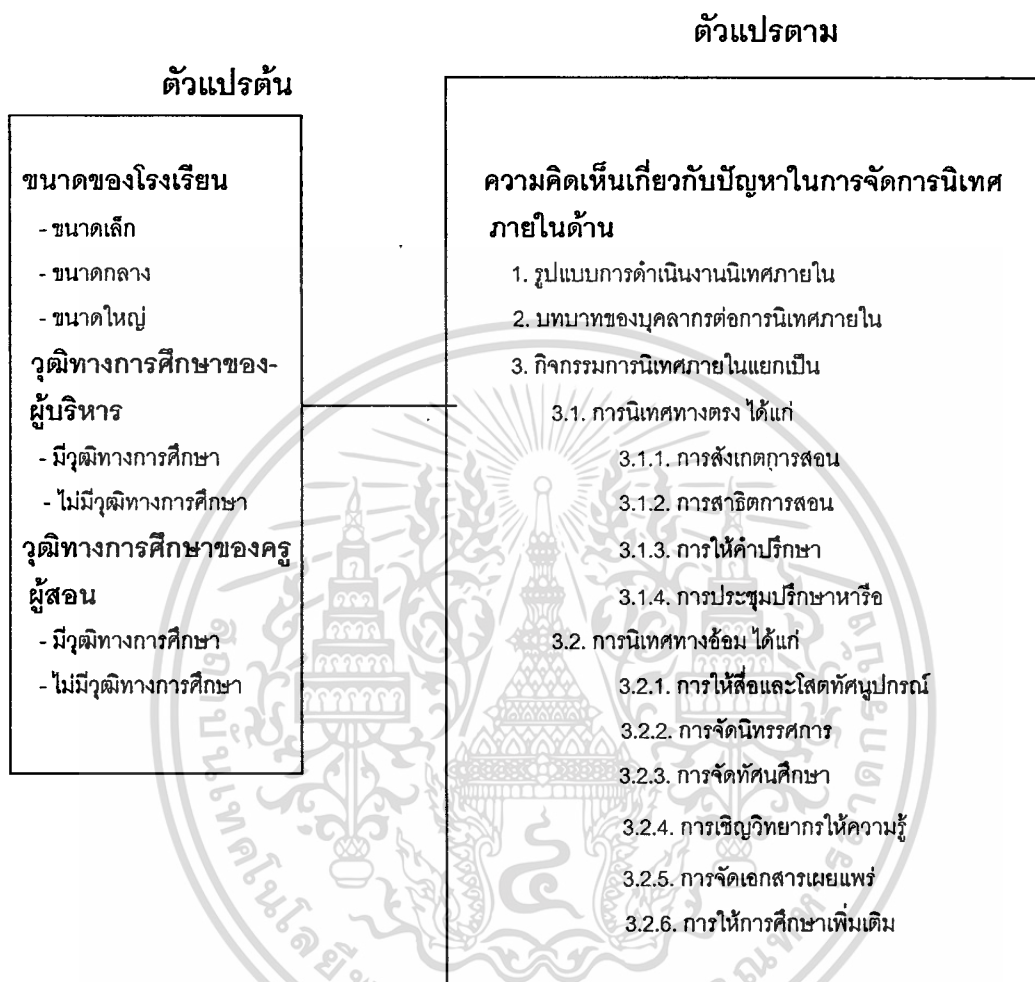
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 23) ได้กำหนดการนิเทศภายในสามารถแยกกิจกรรมที่จัดเป็น 2 ทางคือ

### การนิเทศทางตรงและการนิเทศทางอ้อม

1. การนิเทศทางตรง ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศโดยตรงกับครูโดยไม่ผ่านสื่อนิเทศอื่น ๆ เช่น การสังเกตการสอน การสาธิตการสอน การให้คำปรึกษา และการประชุมสัมมนา เป็นต้น
2. การนิเทศทางอ้อม ผู้นิเทศได้ทำการจัดกิจกรรมการนิเทศแบบต่าง ๆ ขึ้นโดยอาจผ่านทางสื่อนิเทศ เช่น การใช้วิทยุ การส่งเอกสารทางวิชาการ การใช้วิดีโอ และ การใช้เทปบันทึกเสียง เป็นต้น หรืออาจเป็นการจัดกิจกรรม เช่น การให้ความรู้ หรือจัดทัศนศึกษา ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ นี้ ครูจะเป็นผู้เลือกรับ และตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะรับการนิเทศโดยวิธีใด จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงองค์-ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดการนิเทศภายในประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู วุฒิทางการศึกษาและขนาดของโรงเรียนซึ่งจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยศึกษาถึงความคิดเห็นต่อปัญหาในการจัดการนิเทศภายในจากองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน
2. บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน
3. กิจกรรมการนิเทศภายใน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ประกอบด้วย รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน บทบาทของบุคลากรของโรงเรียนต่อการนิเทศภายใน และกิจกรรมการนิเทศภายใน

### ตัวแปรที่จะศึกษา

#### ตัวแปรต้น

##### 1. ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.1. ผู้บริหาร จำแนกเป็น
  - 1.1.1. ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา
  - 1.1.2. ผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา
- 1.2. ครูผู้สอนจำแนกเป็น
  - 1.2.1. ครูที่มีวุฒิทางการศึกษา
  - 1.2.2. ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา

2. ขนาดของโรงเรียน จำแนกตามเกณฑ์ของสมาคมโรงเรียนเอกชนอาชีว

ศึกษาดังนี้

- 2.1. โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
- 2.2. โรงเรียนขนาดกลาง ประกอบด้วยนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน
- 2.3. โรงเรียนขนาดใหญ่ ประกอบด้วยนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ด้าน

1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน
2. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อนิเทศภายใน
3. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ จำนวน 42 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 168 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,727 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย
  - 2.1 ผู้บริหารได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ จำนวน 135 คน
  - 2.2. ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ จำนวน 710 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## คำนิยามศัพท์

1. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครูของในโรงเรียนตนเอง
2. ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน หมายถึง ข้อจำกัดหรือความขัดข้องที่ทำให้การจัดการนิเทศภายในไม่บรรลุผลสำเร็จอันเนื่องมาจาก
  - 2.1. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน
  - 2.2. บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน
  - 2.3. กิจกรรมการนิเทศภายใน
3. รูปแบบการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนของการดำเนินงานนิเทศภายในประกอบด้วย
  - 3.1. การจัดตั้ง
  - 3.2. การบริหารงานประกอบด้วย การวางแผน และการปฏิบัติการและการวัดผล
4. บทบาทของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรนิเทศภายใน
5. กิจกรรมการจัดการนิเทศภายใน หมายถึง การกระทำที่จัดขึ้นเพื่อนิเทศครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม
6. การนิเทศทางตรง หมายถึง กิจกรรมการนิเทศที่จัดขึ้นให้แก่ครูเฉพาะบุคคลโดยไม่ผ่านสื่อได้แก่
  - 6.1. การสังเกตการสอน
  - 6.2. การสาธิตการสอน
  - 6.3. การให้คำปรึกษา
  - 6.4. การประชุมปรึกษาหารือ
7. การนิเทศทางอ้อม หมายถึง กิจกรรมการนิเทศที่จัดขึ้นให้แก่ครูโดยอาจผ่านทางสื่อใดก็ได้แก่
  - 7.1. การใช้สื่อและสื่อทัศนูปกรณ์
  - 7.2. การเชิญวิทยากรให้ความรู้
  - 7.3. การให้การศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.4. การจัดเอกสารเผยแพร่

7.5. การจัดนิทรรศการ

7.6. การจัดทัศนศึกษา

8. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาของเอกชนที่เปิดสอนด้านอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนในภาคใต้

9. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ

9.1. ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พ.ศ. 2525

9.2. ครูใหญ่ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนเอกชน-อาชีวศึกษาในปัจจุบัน

10. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดภาคใต้ ซึ่งทำการสอนอยู่ในปัจจุบัน

11. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดภาคใต้จำแนกตามเกณฑ์ที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใช้ทั่วไปดังนี้

11.1. โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน

11.2. โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน

11.3. โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

12. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้เคยศึกษาเล่าเรียนทางด้านวิชาชีพครูจนได้ประกาศนียบัตรระดับใดระดับหนึ่ง

## บทที่ 2

### ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักการนิเทศการศึกษา
2. กระบวนการนิเทศการศึกษา
3. การนิเทศภายในสถานศึกษา
4. หลักการนิเทศภายใน
5. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
6. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

#### การนิเทศการศึกษา (Education Supervision)

ความหมายของการนิเทศการศึกษา ยังไม่มีข้อจำกัดที่แน่นอนตายตัว นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายในลักษณะที่สอดคล้องและแตกต่างกันไป แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วจะมีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ เช่น

ภิญโญ สาร (2519 : 274) กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในการแนะนำครูหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการสอนให้การศึกษา"

สงัด อุทรานันท์ (2529 : 7) กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษาคือ การกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวอน มนัส หันนาคินท์ (2613 : 148) มีความเห็นว่า "การนิเทศการศึกษาคือ แผนงานที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนการนิเทศการศึกษาก็คือเป็นการบริการทางวิชาการแก่ครู"

นอกจากนี้ นักการศึกษาต่างประเทศหลายท่านยังได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาวาดังนี้คือ

Ben M. Harris (1963 : 19) มีความเห็นว่า

การนิเทศการศึกษา คือ สิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาระทำกับบุคคลเพื่อจุดมุ่งหมายในการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางที่จะส่งอิทธิพลให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักของการสอนของสถานศึกษานั้นคือ การนิเทศการศึกษานั้นมุ่งให้เกิดผลต่อผู้เรียนโดยผ่านบุคคล

Oliva (1976 : 7) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง "การช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนทั้งเป็นรายบุคคล และกลุ่ม"

ถวิล มาตรฐาน (2536 : 64) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศจากนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศคือ กระบวนการของการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. การนิเทศคือ กระบวนการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์
3. การนิเทศคือ กระบวนการของการสร้าง "ภาวะผู้นำ" (Leader ship)
4. การนิเทศคือ กระบวนการสื่อความหมาย
5. การนิเทศคือ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาคือ กระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันดำเนินงานมุ่งให้ครูได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในทางที่ดีขึ้นอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

## จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลายประการดังที่ Gwynn (1974 : 27-31) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ สรุปได้ดังนี้คือ

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน
4. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีการสอน
5. ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูโดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครูแต่ละคนมาช่วยเหลือครูคนอื่น ๆ
6. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน
7. ช่วยกระตุ้นให้ครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตน
8. ช่วยให้เกิดครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
9. ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม
10. เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของสถานศึกษาแก่ชุมชน

นอกจากนี้หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้พูดถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศว่า

1. ช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. ช่วยให้เกิดครูสามารถแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเองได้โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรที่เป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
3. ช่วยให้เกิดครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
4. ช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียน

การสอน เอกสารนี้เขียนขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เอกสารนี้เพื่อการศึกษาของท่าน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน และให้การสนับสนุน

6. ช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาได้ ดังนี้คือ

1. เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำในวิชาชีพ
2. เพื่อพัฒนาการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู
4. เพื่อนำทางให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครูกับชุมชน

Good (1973 : 574) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอนสื่อการเรียนการสอน วิธีสอน และประเมินผลการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( อ่างโน ประยูร เจริญสุข, 2538 : 18-20) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเองและกิจการมการเรียนการสอน
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

Adams และ Dickey (1966 : 174 ) ได้กล่าวสรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ประการคือ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ช่วยให้ครูรู้จักคิดค้นคว้าหาวิธีทำงานด้วยตนเอง
2. มุ่งให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. ช่วยให้ครูมีความมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถ
4. ช่วยให้ครูมีความคุ้นเคยกับแหล่งวิชาการ
5. ช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้อง
6. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียน

Carter V. Good (1973 : 373-374) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความรู้ของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์การศึกษาและช่วยเหลือปรับปรุงวิธีสอน

สาย ภาณุรัตน์ (2511 : 11) พูดถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 12 ประการ

ข้อ

1. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจต่อแก่ในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหน้าที่โดยเฉพาะของโรงเรียนที่จะดำเนินการไปสู่ความมุ่งหมายของการศึกษา
2. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจความต้องการของเยาวชนและปัญหาต่าง ๆ ของเยาวชนโดยตอบสนองความต้องการของเยาวชนอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ช่วยสร้างให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
4. ช่วยเสริมขวัญคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็งรวมหมู่คณะจะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังปัญญาอันสูงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน
5. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องตามความสามารถของครูแต่ละคน
6. ช่วยให้ครูพัฒนาการ
7. ช่วยฝึกครูใหม่ให้เข้าใจในโรงเรียนและงานในอาชีพครู
8. ช่วยประเมินผลงานของครู โดยอาศัยความเจริญงอกงามของเด็ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. เพื่อช่วยให้ครูหาจุดลำบากในการเรียนของเด็กแต่ละคน
10. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์ บอกเล่า และชี้แจงให้ชุมชนทราบถึงความเคลื่อนไหวทางการศึกษา
11. ช่วยหยิบยกปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ไม่สามารถแก้ไขได้เสนอข้อความคิดและข้อเสนอแนะที่จะแก้ไขให้ลุล่วงไป
12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการใช้งานจนเกินขอบเขตและช่วยป้องกันครูจากการถูกตำหนิติเตียน หรือถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532 : 2) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตร และให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการศึกษาทั้งสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ เพื่อให้เกิดผลดีแก่การศึกษา
3. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ
4. เพื่อรักษา ส่งเสริม ควบคุม คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ
5. เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงานทางวิชาการแก่สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรมเจ้าสังกัดหรือกระทรวง ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ

วิรัตน์ บัวบาง (2538 : 37) ได้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ซึ่งสรุป

ได้ดังนี้

1. เพื่อการแก้ไข (Correction) การนิเทศต้องมุ่งที่การแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่ข้อบกพร่องเล็กน้อย ข้อบกพร่องพอประมาณ จนกระทั่งถึงข้อบกพร่องที่มีผลเสียหายและรุนแรง
2. เพื่อป้องกัน (Prevention) การนิเทศต้องมุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหาร การใช้หลักสูตรและการเรียนการสอน

หรือมุ่งลดปัญหาให้เหลือน้อยที่สุดโดยจะต้องมีการคาดคะเนว่าจะมี ปัญหาและความยุ่งยากอะไรอยู่ข้างหน้า และร่วมกันวางแผนป้องกัน

3. เพื่อการก่อสร้างหรือสร้าง (Construction) มุ่งให้รู้จักใช้วิธีการเรียน การสอนใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้เอง เช่น วัสดุอุปกรณ์การสอนใหม่ ๆ เป็นต้น

4. เพื่อการสร้างสรรค์ (Creativeness) มุ่งให้มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า วิจัย และหาสิ่งที่เหมาะสมมาใช้

จุดมุ่งหมาย ที่นักการศึกษาได้กำหนดไว้สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุด มุ่งหมายที่สรุปได้ 4 ประการคือ

1. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
2. เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น
3. เพื่อพัฒนาครูให้รู้สึกเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และเป็นส่วนหนึ่ง ของหมู่คณะ
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

อย่างไรก็ตามในการนิเทศการศึกษาจะบรรลุจุดมุ่งหมายศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ภาวะ ผู้นำในการจูงใจบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ในประเด็นนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศจะเกิดความร่วมมือร่วมใจกันได้ สิ่ง สำคัญคือคุณสมบัติส่วนตัวของศึกษานิเทศก์

### หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยหลัก การนิเทศการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนกฎเกณฑ์ นโยบาย หรือทิศทางที่จะยึดถือเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้ดำเนินการไปจนบรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากการ นิเทศการศึกษามีความสำคัญในการศึกษา ดังที่ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีหลัก การเพื่อให้เป็นแนวทางในทางปฏิบัติ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ซึ่งจะนำมาเป็นหลักการพอสังเขปดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Burton and Brueckner (1955 : 71-72) ได้เสนอแนะหลักการนิเทศไว้ 4 ประการ

สรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา ค่านิยม จุดประสงค์และนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามความเป็นจริงและ ตามกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้น ๆ ควรจะวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือ และกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์คือ ควรจะเป็นไป อย่างมีลำดับ และมีวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ภายในขอบเขตของงานนั้น ทั้งนี้ย่อมหมายรวมทั้งด้านกระบวนการนิเทศ การศึกษา สื่อที่ใช้ในการนิเทศควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจาก ข้อมูลอย่างเป็นปรนัยมีความถูกต้องแน่นอนเป็นที่เชื่อถือได้อย่างมีระเบียบ มากกว่าการสรุปเอาจากความคิดเห็น
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ จะต้องเคารพในตัว บุคคลและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือและ มี การประสานประโยชน์ในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุด และอำนาจนั้นจะต้องได้จากหมู่คณะเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย
4. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์คือ ควรจะแสวงหา ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกเพื่อ พัฒนาความสามารถนั้นอย่างเต็มที่และควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานให้ มากที่สุด

Freanseth (1961 : 23-28) ได้เสนอถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีควรมีลักษณะ

ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะให้ได้อย่างเต็มที่ในการปรับปรุงการเรียน การสอนก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ปัญหาอย่าง มีเหตุผลและตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาดกกลงร่วมกัน โดยคณะครูและผู้บริหารที่นิเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศ ขนด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้นแสดงให้เห็นว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรงนั้น คือ จะต้องทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าจะให้ผู้ทำการนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการของเขา

3. การนิเทศการศึกษาที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุ และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครูและจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การนิเทศการศึกษาจะให้ได้ผลควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาและช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาฯ ตลอดจนรายละเอียดต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

นอกจากนั้น Thomas Henry Briggs และ Joseph Justman (1954 : 4) ได้เสนอหลักการนิเทศไว้ดังนี้คือ การนิเทศการศึกษาเป็นการเสริมสร้างประชาธิปไตย ซึ่งต้องอยู่บนหลักการแห่งเหตุผลการนิเทศการศึกษาจะหาทางส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครูตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้ดีที่สุด

William Burton และ Leo J. Brueckner (1955 : 11) ได้เสนอหลักการว่า

1. การนิเทศการสอนควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการคือ เป็นไปตามค่านิยมความเป็นจริงและกฎเกณฑ์
2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย คือ เคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ และการใช้อำนาจให้น้อยที่สุด
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกเพื่อให้เกิดการพัฒนา

Harold Adams และ Frank G. Dickey (1953 : 5) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้คือ

1. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาได้แก่ การช่วยให้ครูเป็นผู้รู้จักคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเอง มุ่งให้ครูมีความสามารถในการนำตนเองและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถในการตัดสินใจปัญหาของตนเองได้

2. การศึกษามุ่งที่จะให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร ช่วยให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาจะทำให้เราสามารถมองเห็นถึงข้อยุ่งยากต่าง ๆ ได้ และนำไปสู่แนวทางแห่งการแก้ปัญหาได้

3. การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้สูง

4. การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูมีความคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และสามารถนำไปใช้ในด้านการเรียนการสอนได้

5. การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างครูและผู้บริหารและการสนับสนุนจากประชาชนในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

6. การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้องปรัชญาและความมุ่งหมายทางการศึกษาเป็นเสมือนแนวทางที่ทำให้ทราบเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายปลายทางของการจัดการศึกษาในโรงเรียน

การจัดการนิเทศการศึกษา ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์แบบประชาธิปไตยด้วยดังที่ Glen G. Eye Lamore A. Netzer และ Robert D. Krey ( 1965 : 12 ) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์แบบประชาธิปไตยในการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

บรรดาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรนิเทศการศึกษาคือ ทั้งฝ่ายผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องยึดหลักสำคัญ 3 ประการคือ

1. มีความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. กำหนดหน้าที่ที่ต้องการสำหรับแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน
3. คำนึงถึงความพอใจของแต่ละบุคคลในการแบ่งงานหรือมอบหมายหน้าที่ให้ผู้อื่น

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (2520 : 22-23) ได้เสนอหลักเกณฑ์สำคัญ ๆ ในการจัดการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หลีกเลี่ยงให้ครูรู้จักช่วยเหลือและพึ่งตนเองไม่ใช่คอยจะอาศัยและหวังพึ่งศึกษานิเทศก์หรือคนอื่นอยู่ตลอดเวลา
2. ช่วยให้ผู้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถที่จะวิเคราะห์และแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้
3. ต้องการทราบความต้องการของครูแล้ววางแผนการนิเทศเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ
4. ศึกษาปัญหาต่างๆ ของครูและทำความเข้าใจกับปัญหานั้น ๆ แล้วพิจารณาหาทางช่วยแก้ไข
5. ชักจูงให้ครูช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน
6. การแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและลงมือการทำเองให้มากที่สุด
7. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครูแล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน
8. ช่วยกันจัดหาแหล่งวิทยากร อุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้แก่ครู
9. ช่วยจัดการเอกสาร หนังสือ และตำราต่าง ๆ ให้แก่ครู

ซารี มณีศรี ( 2523 : 13-15) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป
2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมและสร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องพันกัน
5. การนิเทศคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยเฉพาะชนบท

สันต์ ธรรมบำรุง และชาญชัย ศรีไสยเพชร (2523 : 48) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาจากแนวความคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่แน่นอน
2. ใช้กระบวนการหมู่พวกเขาทำงานเป็นคณะร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้อง โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงาน และเผยแพร่ข่าวสาร
3. ใช้วิธีการแบบประชาธิปไตย เคารพยอมรับฟังเหตุผลความคิดของผู้อื่น
4. ใช้วิธีการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน
5. คำนึงถึงปัญหาความเหมาะสมและความสามารถของผู้ร่วมงาน
6. ใช้วิธีการง่าย ๆ เป็นกันเองกับครูเป็นหลักในการดำเนินงาน
7. ใช้วิธีการค้นคว้าทดลองวิเคราะห์ปัญหา และหาเหตุผล
8. ยึดถือปรัชญาการศึกษาของชาติเป็นแนวทางปฏิบัติ
9. มุ่งพัฒนาครูส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
10. ใช้วิธีการประเมินผลเป็นเครื่องสำรวจผลการปฏิบัติงานของครูและของตนเอง

จะสังเกตได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาได้เน้นถึงการทำงานร่วมกันในบรรยากาศด้านวิชาการโดยอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย โดยมีเป้าหมายที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 15-17) ยังได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่เกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้คือ

1. การนิเทศการศึกษาเป็น “กระบวนการ” ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
2. การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนแต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่าน “ตัวกลาง” คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การนิเทศการศึกษาในประเทศไทยเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

จากที่นักการศึกษาได้ให้ทัศนะของหลักการนิเทศไว้ สามารถสรุปหลักการดังกล่าวได้ว่า  
 1. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ ดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ โดยผ่านตัวครูและ  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรทางการศึกษา บรรยากาศของกรณีศึกษาคือเป็นแบบประชาธิปไตยคือ มีความเป็นกันเอง ตกลงร่วมกันอย่างมีเหตุผล และเป็นไปตามความต้องการของครู

### กระบวนการนิเทศการศึกษา

กรณีศึกษาคือเป็นกระบวนการบริหารงานประเภทหนึ่งนั่นคือ เป็นการบริหารงานวิชาการที่จะต้องนำหลักของการศึกษามาใช้ดังที่ Ben M. Harris หรือที่เรียกว่า แฮร์ริส โพลคา (Harris Polca) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ มี 5 ขั้นตอนคือ

1. กระบวนการวางแผน การกำหนดงานทุกชนิดต้องประกอบด้วย การวางแผนซึ่งจะเป็นกระบวนการอันดับแรกของนักบริหาร การวางแผนประกอบด้วย

- 1.1. การวางแผน
- 1.2. การกำหนดวัตถุประสงค์
- 1.3. การหาวิธีดำเนินงาน
- 1.4. การประเมินผล
- 1.5. การวางโครงการ

2. กระบวนการจัดระเบียบงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1. การกำหนดมาตรฐานของงาน
- 2.2. การรวบรวมแสวงหาทรัพยากรทั้งทางด้านวัสดุและกำลังคน
- 2.3. การสร้างความสัมพันธ์ของงาน
- 2.4. การมอบหมายงาน
- 2.5. การเขียนโครงสร้างขององค์การ
- 2.6. การกำหนดนโยบาย

3. กระบวนการนำ ผู้ดำเนินกระบวนการนิเทศการศึกษาจะต้องมีลักษณะงานของผู้นำเพราะต้องอาศัยความร่วมมือและการปฏิบัติงานให้ตรงกับนโยบายที่จะปฏิบัติ กระบวนการนำประกอบด้วย

- 3.1. การวินิจฉัยสั่งการ
- 3.2. การคัดเลือกบุคลากรให้ทำหน้าที่
- 3.3. การกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน
- 3.4. การคิดริเริ่มในสิ่งใหม่

3.5. การสาธิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.6. การให้คำปรึกษา
- 3.7. การสื่อสารให้ทราบ
- 3.8. การสนับสนุนให้กำลังใจ
- 3.9. การให้คำแนะนำ
- 3.10. การแสวงหาวิธีการใหม่
- 3.11. การจูงใจ
- 3.12. การอำนวยความสะดวก
- 3.13. การอธิบายโดยใช้ตัวอย่างหรือภาพประกอบ
4. กระบวนการควบคุมงาน เป็นการควบคุมงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด และสนับสนุนให้งานเกิดผลดี การควบคุมงานประกอบด้วย
  - 4.1. การอำนวยความสะดวกหรือบังคับบัญชา
  - 4.2. การเร่งรัด
  - 4.3. การแก้ไขการกระทำผิด
  - 4.4. การไล่ออก
  - 4.5. การตำหนิ
  - 4.6. การวางกฎเกณฑ์
5. กระบวนการประเมินผลคือ การตรวจสอบผลปฏิบัติงาน การประเมินผลประกอบด้วย
  - 5.1. การพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
  - 5.2. การจัดการปฏิบัติงาน
  - 5.3. การทำการวิจัย ค้นคว้าเนื้อหาวิชาใหม่

ในปี ค.ศ. 1985 Ben M. Harris ได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการนิเทศใหม่มุ่งเน้นการวางแผนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกรณีพิเศษ แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การประเมินผลการทำงาน เป็นกระบวนการที่ศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้แผนข้อมูลเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงการประเมินผลการทำงานประกอบด้วย
  - 1.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
  - 1.2. การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
  - 1.3. การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.4. การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
- 2.การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมตามลำดับสำคัญ การจัดลำดับความสำคัญของงานประกอบด้วย
  - 2.1. การกำหนดเป้าหมาย
  - 2.2. การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
  - 2.3. การกำหนดทางเลือก
  - 2.4. การจัดความสำคัญของงาน
3. การออกแบบวิธีการทำงานเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการออกแบบวิธีการทำงาน ประกอบด้วย
  - 3.1. การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
  - 3.2. การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ
  - 3.3. การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
  - 3.4. การจัดระบบการทำงาน
  - 3.5. การกำหนดแผนในการทำงาน
4. การจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรประกอบด้วย
  - 4.1. การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการใช้ในหน่วยงาน
  - 4.2. การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงาน
  - 4.3. การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ตามความมุ่งหมายเฉพาะ
  - 4.4. การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในโครงการต่าง ๆ
5. การประสานงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลการประสานงานประกอบด้วย
  - 5.1. ประสานงานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
  - 5.2. การสร้างความกลมกลืนและพร้อมเพรียงกัน
  - 5.3. การปรับปรุงการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด

5.4. กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง

5.5. การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. การอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด  
การอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย

6.1. การแต่งตั้งบุคลากร

6.2. การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน

6.3. การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา หรือปริมาณหรือ

อัตราเร่งในการทำงาน

6.4. การแนะนำการปฏิบัติงาน

6.5. การชี้แจงกระบวนการทำงาน

6.6. การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

สำหรับกระบวนการนิเทศการศึกษาในสภาพสังคมไทย สจัด อุทรานันท์

(2529 : 87-91) ได้เสนอแนะไว้โดย 5 ขั้นตอนดังนี้คือ

ขั้นที่ 1	วางแผนการนิเทศ (Planning - P)
ขั้นที่ 2	ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing - I)
ขั้นที่ 3	ลงมือปฏิบัติงาน (Doing - D)
ขั้นที่ 4	สร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing - R)
ขั้นที่ 5	ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating - E)

ในส่วนของหน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดย  
สุเทพ เมฆ (2534 : 10-14) สรุปกระบวนการนิเทศไว้ดังนี้

กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึงการดำเนินการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้าการกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน และการวางแผนโปรแกรมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. **ขั้นการจัดโครงการ (Organizing)** ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่โครงสร้างของ องค์การและการพัฒนานโยบาย

3. **ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading)** ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้า จูงใจให้มีกำลังใจคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

4. **ขั้นควบคุม (Controlling)** ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม

5. **ขั้นประเมินผล (Assessing)** ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัยและการวัดผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือ พิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติ ว่าได้ผลมากน้อยเพียงใดและการวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผนมีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วยการนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มวิเคราะห์การเรียนของนักเรียน ศึกษาวิธีการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศของครู ระบุปัญหาที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงก่อนหลังวางแผนที่จะดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจนถึงขั้นการประเมินผล การปฏิบัติงานผลการนิเทศมีคุณภาพ บังเกิดประโยชน์กับครูผู้สอนก็ใช้วิธีการนิเทศนี้ต่อไป แต่ถ้าผลการนิเทศไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ควรวิเคราะห์ปัญหาหรือวิธีการขั้นตอนที่บกพร่องปรับปรุงงานนิเทศที่คาดว่าจะดีขึ้นต่อไป

ซึ่งการดำเนินการนิเทศตามวัฏจักรนี้ จะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ หรือสามารถพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการ

## ประเภทของการนิเทศการศึกษา

ซารี มณีศรี (2523 : 13-15) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศการศึกษาตามวิธีปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นหลัก สรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อแก้ไข (Correction)
2. การนิเทศเพื่อป้องกัน (Prevention)
3. การนิเทศเพื่อสร้างความเจริญเติบโต (Construction)
4. การนิเทศเพื่อสร้างสรรค์ (Creation)

หรืออาจแบ่งตามแบบของการนิเทศได้ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision)
2. การนิเทศแบบเสรีนิยม หรือโลเลนิยม (Laissez Fair Supervision)
3. การนิเทศแบบบังคับ (Coercive Supervision)
4. การนิเทศแบบฝึกอบรมและแนะนำ (Supervision as Training and Guidance)
5. การนิเทศแบบประชาธิปไตย (Supervision as Democratic Professional Leadership)

## การนิเทศภายในสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแต่เดิมเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคลากรจากภายนอกสถานศึกษานั้นเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่สามารถติดตามให้การนิเทศได้อย่างสม่ำเสมอจึงทำให้การนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์ไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องมาจากการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และจำนวนของบุคลากรในสถานศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยเมื่อคิดเป็นอัตราส่วนแล้วจะเห็นได้ว่า สัดส่วนของศึกษานิเทศก์ต่อครูยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะทำให้การทำงานของศึกษานิเทศก์เป็นไปอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ยานพาหนะ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศ การศึกษาประกอบกันในปัจจุบันบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น จึงเห็นสมควรให้บุคลากรภายในสถานศึกษาดำเนินการนิเทศกันเองหรือที่เรียกว่า "การนิเทศการศึกษาภายใน" ซึ่งจะเป็นการแบ่งเบาภาระของศึกษานิเทศก์ และเร่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการนิเทศที่จัดโดยคณะบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้นิเทศ ผู้บริหารของสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร คณะอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์นิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงหมายถึง การนิเทศ-การศึกษาที่มีการริเริ่ม และจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา และในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรมาร่วมโปรแกรมการนิเทศ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2521 : 62)

สิปปนนท์ เกตุทัต (2519 : 132) ให้ความหมายไว้ว่า

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นการนิเทศการศึกษา โดยอาศัยบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศได้แก่ ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหมวดวิชา รวมทั้งครูที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนมีประสบการณ์ในการสอนเฉพาะสาขาวิชา บุคลากรเหล่านี้จะต้องสามารถทำการนิเทศครูในสถานศึกษาในรูปของการเป็นพี่น้อง การปรึกษางานในหมู่คณะ การให้ความรู้เพิ่มเติมโดยถือหลักการผลึกกำลังปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดีได้

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 92) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชา โดยความร่วมมือของคณะครูในสถานศึกษาร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้ดีขึ้น นอกจากนี้สถานศึกษาอาจเชิญวิทยากร และศึกษานิเทศก์มาร่วมงานด้วย

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 118) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาว่า “เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาคุณภาพการทำงานของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน”

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2537 : 1) ได้สรุปและให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาว่า “เป็นกระบวนการทำงานวิชาการอย่างสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งและเป็นประชาธิปไตยร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ”

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามของบุคลากรภายในสถานศึกษานับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาลงไปในพื้นที่ที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้นเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ผู้อยู่ภายในโรงเรียนจัดดำเนินการ ซึ่งผู้อยู่ภายในโรงเรียนโดยปกติจะมักคุ้นกันทราบบทบาทหน้าที่และความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้น ครูจะมีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกันมาก เช่น ครูที่มีพื้นฐานความรู้วิชาสามัญจะแตกต่างกับครูวิชาชีพหลากหลาย เช่น ความสามารถด้านวิชาสามัญ โดยเฉพาะครูที่สอนวิชาชีพแต่ละสาขาจะมีพื้นฐานความรู้ที่ต่างกัน เป็นต้น การยอมรับผู้นิเทศที่มีความรู้ต่างกันย่อมมีน้อยเป็นพื้นฐานแต่ที่แท้จริงนั้น ถึงแม้ผู้นิเทศจะมีบทบาทหน้าที่และพื้นฐานความรู้ที่ต่างกันก็สามารถจะทำการนิเทศช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เช่น ผู้ที่มีความรู้ด้านการสอนและเทคนิคการสอนก็ทำการนิเทศเรื่องวิธีการสอนและเทคนิคการสอน ส่วนผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาก็สามารถนิเทศเจาะลึกในสาขาวิชาที่มีความรู้ความสามารถ เป็นต้น ผลประโยชน์เกื้อกูลในวิชาชีพครูก็จะสูงขึ้น หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 23-24)

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 16) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดและหลักการที่ดีของการนิเทศการศึกษาคือเป็นการทำงานเป็นขั้นตอนมีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง และมีความเกี่ยวข้องของปฏิสัมพันธ์ในหมู่ผู้ปฏิบัติ

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนแต่การดำเนินการนั้นจะกระทำโดยผ่าน “ตัวกลาง” คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพในการเรียนของนักเรียนในชั้นปลาย

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษาต้องเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตยขบวนการนิเทศจึงไม่ต้องมองเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกัน แต่จะรวมกับการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน

ชาวี มณีศรี (2538 : 28) สรุปหลักการของการนิเทศการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือครู นักเรียน และโรงเรียนให้มีคุณภาพดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป
2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตยผู้บริหารโรงเรียนต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้โอกาสให้ครูมีความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ควรหลีกเลี่ยงวิธีการบังคับและแบบแผนวิธีการที่เข้มงวดขาดความยืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามหาวิธีการทำงานแบบใหม่ตามสติปัญญาของแต่ละคน
4. การนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรปัญหา

ในการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากร  
ในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. การนิเทศคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศต้องยอมรับนับถือ  
บุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ และให้  
ความร่วมมือช่วยเหลือแก่คนอื่น

6. การนิเทศมุ่งเพื่อส่งเสริมบำรุงขวัญของครูใหญ่สูงขึ้น

7. การนิเทศต้องมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับ  
ชุมชนผู้นิเทศต้องศึกษา และวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหา  
ในชุมชน เร่งเร้าให้ครูสำรวจทรัพยากรในท้องถิ่นและนำมาใช้ประโยชน์  
ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชนได้มี  
โอกาสร่วมวางแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

Burton และ Bruckner (1965 : 132) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา  
(Theoretically Sound) คือเป็นไปตามค่านิยม ความจริง ตามเกณฑ์  
ควรมีการวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมาย  
และนโยบายที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือเป็นไป  
อย่างมีลำดับเป็นระเบียบในการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจาก  
ข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ  
เคารพในตัวบุคคลให้อ่านาจน้อยที่สุด
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ  
แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก  
และพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการ  
ทำงานให้มากที่สุด

จากหลักการนิเทศที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศภายในเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบและมีส่วนรับ

รู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนที่มีผลเนื่องจากการนิเทศ

2. การนิเทศต้องทำงานร่วมกันและใช้วิธีการประชาธิปไตยในการดำเนินงาน กล่าว

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และผู้รู้ที่เห็นประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ มีความเคารพในเหตุผลซึ่งกันและกัน เน้นความร่วมมือร่วมใจและใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์

3. การนิเทศต้องเริ่มต้นด้วยการรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงเสียก่อนแล้วจึงกำหนดแผนหลักแนวทางในการแก้ปัญหา นั้น ๆ
4. การนิเทศเพื่อมุ่งปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนไม่ใช่การจับผิด จึงต้องพยายามให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และดำเนินงานให้เป็นไปตามอุดมการณ์ดังกล่าว
5. บุคลากรในโรงเรียนต้องยอมรับความจริงในว่า ไม่มีใครจะมีความสามารถหรือเชี่ยวชาญไปทุกเรื่อง
6. การนิเทศมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นสำหรับครูเป็นอย่างมาก สามารถกล่าวได้ว่า การนิเทศเป็นการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกสู่ภายในสถานศึกษาให้ครูเกิดการพัฒนาการทำงานของตนเอง แต่การนิเทศจากภายนอกไม่อาจสนองความต้องการของสถานศึกษาได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาดังที่ สงัด อุรานันท์ (2529 : 198) ได้กล่าวไว้ดังนี้

ในภาวะปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นยิ่งขึ้นด้วยเหตุผลคือ

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองความต้องการการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาได้ การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. ในภาพปัจจุบันบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วยจึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และยัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นการยินยอมซึ่งกันและกันด้วย

4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิชาการของการ  
นิเทศสมัยใหม่ที่สุดซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือ  
ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่ใช่ว่าจะต้องมีคนมาคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่  
ตลอดเวลา

นอกจากนี้ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ควรพิจารณา

อีก เช่น

1. สถานศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. ครู-อาจารย์ควรได้รับการกระตุ้นหรือนำความคิดใหม่มาใช้
3. ข้อมูลจากการนิเทศจะช่วยให้เข้าใจครู
4. สอดคล้องกับการนิเทศปัจจุบัน

นพพงษ์ บุญจิตรดุรงค์ (อ้างในสมภพ อุณหชาติ 2536 : 114) ได้กล่าวถึงความจำเป็น  
ของการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา
2. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตลอดจนการพัฒนาของหลักสูตร
3. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไป  
อย่างรวดเร็ว
4. ความเฉื่อยชา ความนิ่งเฉย และการขาดความสนใจของครูควร  
ได้รับการกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ
5. วิทยาการ สังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
6. การขาดประสบการณ์ของครูใหม่ หรือครูเก่าที่ก้าวหน้าไม่ทัน  
ต่อเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น
7. ผลของการวิจัยค้นคว้าใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในวิชาการต่าง ๆ ควรได้รับ  
การเผยแพร่ และแปลความหมายออกเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการศึกษาได้  
ก้าวหน้า และงอกงามขึ้น
8. ปรัชญาและอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปควร  
ได้รับการทอด และตอบสนองของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2537 : 3-4) ได้อ้างถึงความจำเป็นของการ  
นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

การนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ใช้ควบคู่กับการ  
บริหารการศึกษาเพื่อที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน  
ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย และมีผลสัมฤทธิ์สูง ฉะนั้น  
การนิเทศการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาล่าช้าคือ

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ  
แก่ครูอาจารย์ผู้ทำการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะกระบวนการเรียน  
การสอนมีกิจกรรมที่ซับซ้อนยุ่งยาก และหลากหลายครูแต่ละคนมีความ  
แตกต่างระหว่างบุคคล การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ผู้มีความสามารถ  
น้อยสามารถปฏิบัติงานได้เช่นผู้อื่น

2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู  
เพราะแม้ว่า มีสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม เมื่อไปทำงานใน  
สถานศึกษาครูก็ต้องฝึกฝนในสถานการณ์จริงอยู่เสมอเพราะสภาพของ  
สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการ  
เตรียมการสอน ทั้งนี้เพราะภารกิจของครูในสถานศึกษานั้นไม่ใช่เพียง  
แต่ทำการสอนในชั้นเรียนเท่านั้นครูต้องทำงานอื่นที่เป็นงานส่งเสริม  
การเรียนการสอนในสถานศึกษาด้วย เช่น งานทะเบียน งานที่ปรึกษา  
งานการเงิน เป็นต้น ครูจึงมีเวลาเตรียมการสอนน้อย หากไม่มีการนิเทศ  
ช่วยเหลือครูจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทัน  
สมัยอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว  
และไม่หยุดยั้งการศึกษาจึงพัฒนาไปทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ  
การนิเทศการศึกษา สามารถให้บริการข้อแนะนำที่ได้จากการวิเคราะห์วิจัย  
หรือการอภิปรายได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพ  
ประชาธิปไตยเพราะสามารถให้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ จากการ  
ร่วมพลังกันคิด และปฏิบัติในกระบวนการทางการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการรักษามาตรฐานการศึกษา  
ทั้งนี้เพราะมีความคิดกว้างไกลก้าวหน้าทางเทคโนโลยีขั้นสูงที่กำลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2532 : 401) ได้อ้างถึงความจำเป็นในเรื่อง การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ว่า

สถาบันสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักซึ่งจะต้องยึดปฏิบัติ และพัฒนาการให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นอยู่ตลอดไปคือ งานด้านวิชาการอันได้แก่ งานการเรียนการสอน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องพยายามเข้าใจถึงความสำคัญ และหลักปฏิบัติในการพัฒนางานของตนให้ก้าวหน้า และทันต่อสภาพเหตุการณ์อันเป็นปัจจุบันอยู่เสมอจึงจะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง การนิเทศการศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะถ้าขาดสิ่งนี้แล้ว ก็จะเป็นสาเหตุให้สถานศึกษาไม่สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน อันเป็นงานในหน้าที่หลักของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพได้ การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ควรจะได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษเนื่องจากจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย เวลาออกเยี่ยมเยียนแนะนำ และติดตามในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานศึกษามีจำกัด การจัดการศึกษาการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงน่าจะได้ผลมาก เพราะเป็นการนิเทศโดยตรง

วิชาพรรณ รุ่งอาญา และคณะ (2537 : 9) ได้สรุปความจำเป็นในการนิเทศไว้ว่า

มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีการนิเทศภายในมี 2 ประการคือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษามีความแตกต่างกันด้วยคุณวุฒิ วิทยวุฒิ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งทางกาย ทางจิต ทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างกันไปทั้งวิธีการ และผลที่ได้รับ
2. การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษาที่เกิดขึ้น เช่น บุคลากรที่มีระดับความสามารถในการทำงานที่ต่ำกว่าที่ควรได้รับการพิจารณาให้รู้จักปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

จากความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษามีความจำเป็นเนื่องจาก สถานการณ์ต่อไปนี้

1. ความจำกัดในการให้บริการของผู้นิเทศจากภายนอกสถานศึกษา
2. ความแตกต่างในสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา
3. ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษามีมากพอ
4. ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาได้ตรงจุด
5. ความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการและปรัชญาของการนิเทศ การพัฒนา

การช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตัวเองได้

### บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง บุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นดังที่ สจัด อุทรานันท์ (2537 : 3) ให้ทัศนะว่า

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้นิเทศ
2. ผู้รับการนิเทศ
3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้ บริหาร หัวหน้าสายงาน หัวหน้าหมวดวิชา ตลอดจนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ผู้นิเทศในสถานศึกษาสามารถสรุปได้ 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศ และสนับสนุน

กลุ่มที่ 2 หัวหน้าหมวดวิชา

กลุ่มที่ 3 ครู-อาจารย์ ผู้มีความสามารถเฉพาะ

นั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### กลุ่มที่ 4 วิทยากรจากภายนอก

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน้าที่ของครูในฐานะผู้รับการนิเทศควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ครู-อาจารย์ ให้ข้อมูล
2. ครู-อาจารย์ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ
3. ครู-อาจารย์ยอมรับการนิเทศ
4. ยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. เป็นผู้นิเทศ

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ สนับสนุนการนิเทศการศึกษาโดยตรง และอาจจะรวมถึงศึกษานิเทศก์ หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งมาจากภายนอก

#### บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นหัวของการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศตามที่ สจัด อุทยานันท์ (2530 : 62-63) กล่าวไว้ว่า

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการให้ความสนใจ และเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทต่อการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาดังนี้

1. ต้องถือว่า การนิเทศศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับผู้นิเทศ และครูอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงาน
4. พิจารณาอนุมัติโดยการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย และแผนงานของสถานศึกษา
5. เป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์งบประมาณขวัญและกำลังใจแก่ผู้ดำเนินโครงการ
6. ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาภายในสถานศึกษาและครู
7. ใช้เทคนิคบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา
8. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

Wiles (อ้างใน ประยูร เจริญสุข 2538 : 25) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศไว้ 6 บทบาทดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์
2. บทบาทในฐานะผู้นำ
3. บทบาทในการจัดการและอำนวยความสะดวกในหน่วยงาน
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคคลากร
5. บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจ
6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร

นอกจากนั้นในการสัมมนาของ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร พ.ศ.2527 ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา มีหน้าที่และบทบาทดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

อย่างแท้จริง

2. เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับครู
3. เป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจ
4. ติดตามและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน
6. ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนและครู
7. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศ ภายในโรงเรียน

และครู

## บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

### หน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

ผู้นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 63-64) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ร่วมวางแผนงานในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมเกี่ยวกับวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการร่วมกำหนดจุดหมาย และกำหนดทางเลือก รวมทั้งวางแผนงานในการปฏิบัติ
2. เป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ในสิ่งที่จะปฏิบัติ หากผู้นิเทศไม่มีความถนัดในเรื่องใดก็เป็นหน้าที่ของผู้นิเทศจะต้องแสวงหาวิทยากรจากแหล่งอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษาให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่อง และชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง
4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ
5. ดำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ หรือเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นคุณลักษณะของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศที่ดีควรมีลักษณะ สุทนต์ ศรีไสย (2538 : 42-43) ดังนี้ ตามทฤษฎีผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล สามารถแก้ไข หรือแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาแก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 3 ประการคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พื้นฐานทางด้านความรู้ดี ควรเป็นความรู้ในทางกว้างที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาและวิชาสามัญต่าง ๆ ทั่วไป และความรู้ในทางลึกที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

2. ทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะกับครูผู้สอนทักษะนี้เป็นทักษะที่ผู้นิเทศการศึกษาหรือผู้นิเทศการสอนจะนำไปใช้พิจารณารูปแบบของการนิเทศกับครูผู้สอน

3. ทักษะเฉพาะทาง (Technical Skills) ทักษะเหล่านี้ได้แก่ การสังเกต การวางแผนและประเมินผลการวิจัย (โดยเฉพาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เรียกว่า Action Research การให้บริการเสริมทางวิชาการ (In-service) การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่ม ฯลฯ ทักษะเหล่านี้จะเน้นให้ผู้นิเทศมีความสามารถในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคคลและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

การเตรียมผู้นิเทศให้มีคุณสมบัติครบทั้งสามประการดังกล่าวนี้ว่าเป็นเรื่องค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตามเราสามารถทำได้เสมอถ้ามีความตั้งใจหรือจริงใจที่จะทำงานเหล่านี้

บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

ผู้รับการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาได้แก่ คณะครู-อาจารย์ ภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการที่จะทำให้การจัดการนิเทศการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการเพราะครู อาจารย์เป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะต้องทราบปัญหาและความต้องการต่างๆ ได้ดี

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2532:9) ได้กำหนดบทบาทของครูผู้รับการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศโดยรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และนำข้อนิเทศไปปฏิบัติให้เกิดผล
2. มีความสนใจ ความต้องการ และความกระตือรือร้นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
3. ให้ความร่วมมือในการนิเทศ เช่น ร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศแก่ผู้นิเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. ร่วมปรึกษากับผู้บริหารและผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหา และพัฒนางานวิชาการภายในสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนิเทศการศึกษาภายในนั้น ประกอบด้วย ผู้นิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ ซึ่งในแต่ละฝ่ายนั้นบุคลากรจะมีบทบาทหน้าที่การปฏิบัติการนิเทศแตกต่างกันไป แต่มีจุดมุ่งหมายร่วมมือกันคือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

#### งานหลักของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

งานหลักหรือภารกิจหลักที่สำคัญสำหรับการนิเทศศึกษานั้น Harris (1963 : 201-212) ได้กำหนดไว้ 10 งาน คือ

1. งานบริหารด้านหลักสูตร (Developing) ซึ่งเกี่ยวกับการร่างหลักสูตรการปรับปรุงหลักสูตร การสร้างคู่มือหลักสูตรจัดทำแผนการสอนและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. การจัดการเรียนการสอน (Organizing for instruction) เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอนการจัดกลุ่มนักเรียน การจัดเวลาเรียน
3. งานบุคลากร (Providing staff) เกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าสอนหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การคัดเลือกบุคลากรโดยสำรวจหา สอบคัดเลือก การเก็บอักษรทะเบียนประวัติบุคคล
4. งานจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing facilities) เกี่ยวกับการจัดเครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับครู ตลอดจนการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์แก่การเรียนการสอน
5. งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing materials) เกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเมินเลือกสรรวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน
6. งานฝึกอบรมบุคลากรประจำการ (Arranging for in-service education) ได้แก่ คณะครูหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นจะทำให้บุคคลเหล่านี้

มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. งานปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orienting staff members) เกี่ยวกับการให้ข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ย้ายเข้าทำงานใหม่ เพื่อให้บุคคล เหล่านี้พร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้น

8. งานบริการพิเศษ (Relating special public services) เกี่ยวกับการบริการที่จะช่วยให้กิจการของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงงานพัฒนานโยบายและงานวางแผนการให้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

9. งานพัฒนาการประชาสัมพันธ์ (Developing public relation) เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจอันดีจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การแจ้งข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนได้ทราบแสวงหาและเลือกใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษายพยายามหลีกเลี่ยงอิทธิพลในทางที่ผิดและไม่เหมาะสมของชุมชนที่จะมีผลต่อการสอน

10. งานประเมินผลการเรียนการสอน (Evaluating instruction) เกี่ยวกับการวางแผน การจัดและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (อำนวยการใน สมภพ อุณหชาติ) ได้เสนองานนิเทศการศึกษาที่ผู้บริหารและผู้อำนวยการทำที่เทศควรจัดให้มีขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างง่าย ๆ ในสังคมไทยคือ

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อให้ทราบปรัชญา วัตถุประสงค์ ความเป็นมาของสถานศึกษาสภาพของชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. จัดให้มีบริการทางด้านการสอน เช่น แนะนำให้ใช้หรือผลิตทัศนูปกรณ์จัดห้องสมุด โต๊ะ ม้านั่งสำหรับครู แนะนำชี้แจงแหล่งวัสดุ และวิทยากรภายนอก

3. จัดให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูอาวุโสที่มีประสบการณ์ การสอนมานาน และมีความเชี่ยวชาญทางการสอน

4. สังเกตการสอนในชั้นเพื่อช่วยเหลือครูมิใช่เป็นการจับผิด

5. ให้ครูได้เยี่ยมเยียนการสอนของครูในชั้นอื่น ๆ ไม่ว่าจะป็นระดับ

ชั้นเดียวกันหรือต่างระดับกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ให้ครูได้เยี่ยมเยียนดูการสอน และดำเนินงานของสถานศึกษาอื่น
7. เปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอนจากผู้เชี่ยวชาญหรือครูด้วยตัวเอง
8. ให้กลุ่มสถานศึกษาใช้ประโยชน์ในการมีกลุ่มของสถานศึกษา โดยความร่วมมือ และช่วยเหลือกันเองทางด้านวิชาการ
9. จัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะมีครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือความสนใจ
10. จัดให้มีกลุ่มอภิปรายย่อย ๆ ตามความสนใจของครู
11. จัดให้มีการประชุมอบรมในระหว่างฤดูร้อนประมาณ 1-2 สัปดาห์
12. ส่งครูไปร่วมในการอบรมต่าง ๆ เมื่อมีกำลังและโอกาส
13. รับวารสารทางวิชาการไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก
14. แนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษา
15. ให้คำปรึกษาหารือทั้งด้านส่วนตัว และด้านวิชาการแก่ครูทั้งเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่ม
16. ถ้ามีโอกาสและกำลังสนับสนุนให้ครูไปศึกษาเพิ่มเติม
17. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้เกิดในหมู่ครู เช่น จัดปาร์กกาเป็นบางครั้งบางคราวในระหว่างพักเที่ยง
18. ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ
19. นำครูไปทัศนศึกษาสถานที่ ที่จะให้ความรู้ทางวิชาการเพิ่มเติม และเป็นประสบการณ์จริงแก่ครู
20. จัดรายการเล่าสู่กันฟังหรือเขียนสู่กันอ่านโดยครูใหญ่กำหนดให้ครูคนหนึ่งอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแล้วให้ครูมาคุยหรือเขียนต่อให้ครูคนอื่น ๆ ได้ฟังหรืออ่าน

งานนิเทศการศึกษานั้นสามารถจัดขึ้นได้มากมายเพื่อส่งเสริมวิชาการให้กับครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา แต่ทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในสังคมนั้น ๆ โดยคำนึงถึงการให้ผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์มากที่สุดปัญหาและอุปสรรคจะไม่มี ความหมายถ้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการจัดงานนิเทศการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 2-3) ได้พิจารณาเห็นว่า รูปแบบในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนนั้น มีหลายรูปแบบด้วยกัน และสถานศึกษาแต่ละแห่งก็นำไปปฏิบัติกันในหลายรูปแบบ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีรูปแบบที่อ้างอิงได้ในรูปแบบไม่ต่างกันมากนัก จึงได้พิจารณากำหนดรูปแบบขึ้นใช้เฉพาะในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองแล้วนำมาพัฒนาเผยแพร่ในเอกสารนี้เรียกว่า PES'S Model ซึ่งมีรูปแบบและขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนการจัดตั้งมีการดำเนินงาน 3 กิจกรรมย่อย คือ
  - 1.1. การตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
  - 1.2. การทำความเข้าใจแก่นบุคลากรในโรงเรียน
  - 1.3. การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการนิเทศภายใน
2. ขั้นตอนการบริหารงานของกลุ่มนิเทศภายในโรงเรียนมีการดำเนินงาน 6 กิจกรรม

ย่อยดังนี้

- 2.1. การสำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็นทางวิชาการในโรงเรียน
- 2.2. การกำหนดจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการ
- 2.3. การกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขั้น 2.1, 2.2 และ 2.3. นี้

อาจเรียกว่า ขั้นการวางแผน (Planning)

2.4. การปฏิบัติงานตามแผน อาจเรียกว่า ขั้นปฏิบัติงาน (Doing) จะมีกิจกรรมสร้างเสริมขวัญกำลังใจ และกิจกรรมนิเทศ ควบคุมคุณภาพ สนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

- 2.5. การประเมินผล (Evaluating)
- 2.6. การรายงานผล (Reporting)

## กระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

สันต์ ธรรมบำรุง (2516 : 122) กล่าวคือ "การที่จะดำเนินการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน 3 ประการคือ บุคคล งาน และกระบวนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้น วิจิตร (ธีรกุล) วรุตบางกูร และคณะ (2519 : 168) ได้ให้ความหมายของคำว่า "กระบวนการนิเทศ ไว้ดังนี้

กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึง แบบแผนของการนิเทศ การศึกษาที่ลำดับขั้นตอนไว้ต่อเนื่องกันอย่างมีระเบียบแบบแผน มีลำดับ ขั้นตอนการดำเนินต่อเนื่องกันอย่างมีระเบียบพร้อมด้วยเหตุผล และมีความเป็นไปได้อย่างกระบวนการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้งานนิเทศการศึกษา ประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นกระบวนการนิเทศการศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศการศึกษา จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาสำหรับขั้นตอนของกระบวนการ การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษามีผู้กล่าวถึงหลายท่านด้วยกัน

Harris ( 1976 : 14-16) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) ในปัจจุบันซึ่งเป็น กระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญ เพื่อนำมา เป็นตัวกำหนดถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) ซึ่งเป็นกระบวนการ กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความ สำคัญ
3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) ซึ่งเป็นกระบวนการ วางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพ
4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocation resources) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การนำไปใช้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การประสานงาน (Co-ordination) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ

6. การชี้นำในการทำงาน (Directing) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมอันจะสามารถบรรลุในการเปลี่ยนแปลง

วิจิตร (ธีรกุล) วรุตบางกูร และคณะ (2519 : 158) ได้กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ" ดังนั้นกระบวนการที่ใช้ในการนิเทศการศึกษาจึงสามารถใช้กระบวนการบริหารทั่ว ๆ ไปได้เช่นเดียวกับกระบวนการที่ได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยุติกันดีคือกระบวนการบริหารของ Luther Gulick ซึ่งมีอยู่ 6 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน
2. การจัดโครงสร้างของการบริหาร
3. การจัดบุคลากร
4. การวินิจฉัยสั่งการ
5. การประสานงาน
6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
7. การงบประมาณ

นอกจากนี้ สงัด อุทรานันท์ (2530 : 64-67) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เห็นว่ามีสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ซึ่งสรุปดังนี้คือ

1. วางแผนการนิเทศ (Planing) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องการมีการนิเทศรวมทั้งการวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้น
2. ให้ความรู้ในสิ่งที่ทำ (Informing) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างไรจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้างจะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจำทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3. การปฏิบัติงาน (Doing) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะคือ

3.1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2

3.2. การปฏิบัติงานของให้การนิเทศขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพสูง

3.3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือใช้ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) ขั้นนี้เป็นขั้นตอนการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจ

5. ประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่ามีผลเป็นอย่างไร

จากกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาดังกล่าวเมื่อสรุปแล้วจะมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 5 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การจัดทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศ
4. การปฏิบัติการณ์นิเทศ
5. การประเมินผล

อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 58-60) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ทีมงานบริหารการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมิ
  - คณะกรรมการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนระดับโรงเรียน
  - ทุกหมวดวิชามีคณะกรรมการบริหารการนิเทศภายในหมวดวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร การนิเทศตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล

3. โรงเรียนใช้กระบวนการนิเทศที่เป็นระบบดังนี้

- สร้างความเข้าใจ
- ตั้งคณะกรรมการให้ความรู้ กำกับติดตามการสนับสนุน
- กำหนดบทบาทต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะ

ข้อมูลที่นำมาประเมิน

- สำรวจปัญหา เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผล เพื่อ การพัฒนา ต่อไป

4. โรงเรียนใช้วิธี แก้ปัญหาเชิงระบบในการแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- สำรวจปัญหาหาความต้องการจำเป็น
- วิเคราะห์ปัญหา
- หาทางเลือกที่หลากหลาย
- เลือกทางเลือกภายใต้ข้อจำกัดและปัจจัยสนับสนุนของโรงเรียน
- วางแผน
- ปฏิบัติตามแผน
- ประเมินผล
- ปรับปรุง
- นำไปใช้

5. โรงเรียนหรือหมวดวิชามีการประชุมอย่างสม่ำเสมอด้วยการ ใช้เทคนิค "การวางแผนเป็นทีมที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาบุคลากร

ซึ่งการวางแผนเป็นทีมนี้ให้คณะกรรมการบริหารการนิเทศ ปฏิบัติตามขั้นตอน

ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ทีมงานช่วยกันกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา หรือที่จะพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ 2 ทีมงานระดมพลังสมองกำหนดภาพอนาคตคือ สิ่งที่ต้องการที่จะมีหรือสิ่งที่ คาดหวังอันเป็นผลสำเร็จของการแก้ปัญหานั้นหรือที่จะพัฒนา

ขั้นที่ 3 ทีมงานระดมพลังสมองกำหนดอุปสรรคที่จะสกัดกั้นอันจะทำให้ภาพอนาคตที่กำหนดไว้ไม่นั้นไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องมองสภาพข้อจำกัดของโรงเรียนและทีมเป็นสำคัญโดยไม่กล่าวโทษบุคคลอื่นหรือขาดงบประมาณ

ขั้นที่ 4 ทีมงานระดมพลังสมองหากวิธีหรือกลยุทธ์ที่จะนำมาแก้อุปสรรคนั้น ๆ ที่จะนำไปสู่ภาพอนาคตและจุดหมายที่ต้องการ

ขั้นที่ 5 นำกลยุทธ์หรือกลยุทธ์ไปใช้วางแผน แนวทางปฏิบัติ ปฏิทินการปฏิบัติโดยทีมงานร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการในแต่ละกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ แก้ปัญหา เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำข้อมูลเหล่านี้ไปเขียนเป็นโครงการเพื่อพัฒนางานต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การวางแผน ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารการนิเทศของโรงเรียนร่วมกันวางแผนโดยปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงบุคลากรทั้งหมดเพื่อแจ้งนโยบายเหตุผลและความจำเป็น ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการนิเทศทั้ง 2 ระดับคือ ระดับที่ 1 คณะกรรมการบริหารการนิเทศระดับโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นประธาน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน หัวหน้าหมวดทุกหมวด และหัวหน้างานทุกงาน เป็นกรรมการ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทและหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวางแผนการแก้ปัญหาของโรงเรียน และอื่น ๆ เห็นสมควร ระดับที่ 2 คณะกรรมการบริหารการนิเทศระดับหมวดวิชาทุกหมวดวิชาซึ่งมีหัวหน้าหมวดเป็นประธาน ผู้ช่วยหัวหน้าหมวดเป็นรองประธาน ครูทุกคนในหมวดวิชาเป็นกรรมการ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ อาทิเช่น ฝ่ายพัฒนาวิชาการ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริการ ฝ่ายสันตนาการ ฯลฯ

1.3 สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการทั้ง 2 ระดับ และก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ควรที่จะสร้างความเข้าใจให้ชัดเจน

1.4 คณะกรรมการบริหารการนิเทศทั้ง 2 ระดับ มีการประชุมวางแผนการนิเทศและพัฒนาบุคลากร โดยคณะกรรมการระดับโรงเรียนก็จะวางแผนแก้ปัญหาที่เป็นภาพรวมของโรงเรียนทั้งโรงเรียน หรือที่เป็นปัญหาร่วมของแต่ละหมวดวิชา ส่วนคณะกรรมการระดับหมวดวิชามีการประชุมวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาของแต่ละหมวดวิชาของตนเอง

2. การดำเนินการตามแผน ในการดำเนินการนิเทศและพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1. สํารวจสภาพปัญหาเพื่อทราบความต้องการจำเป็น โดยคณะกรรมการดำเนินการทำการสำรวจสภาพปัญหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการ

2.2. วิเคราะห์สภาพปัญหา ด้วยการประชุมร่วมกันของคณะกรรมการแต่ละชุด ชุดเพื่อหาสภาพปัญหาที่แท้จริงด้วยการเปรียบเทียบสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งได้แก่ นโยบายเกณฑ์มาตรฐานหรือความต้องการที่จะเป็นกับสภาพความเป็นจริง หลังจากนั้นเมื่อได้สภาพปัญหาที่แท้จริงแล้วที่ทีมงานช่วยกันระดมพลังสมองวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาและ แนวทางแก้ปัญหา ซึ่งอาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาของ Q.C.C. มาใช้ก็ได้

2.3. ระดมหาทางเลือก (กลวิธี) ในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายในขั้นตอนนี้ทีมงานจะต้องช่วยกันระดมพลังสมองที่จะต้องหาทางเลือกในการแก้ปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

2.4. ทีมงานช่วยกันกำหนดทางเลือกหรือเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ปัจจัยสนับสนุน และข้อจำกัดของโรงเรียน อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 64-68)

นิกร เพ็ญเวียง (2529 : 88) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในไว้ดังนี้คือ การนิเทศภายในที่จะเกิดคุณค่าหรือประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริงนั้น ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน หรือเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน นั่นคือ ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน หรือกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 88) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในไว้ 5 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน
5. การประเมินผลและรายงานผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## องค์ประกอบของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนควรประกอบด้วยบุคคลในโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าประเภทวิชา หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสายวิชา หัวหน้าคณะวิชา ทุกวิชาและครู อาจารย์ที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการ
3. ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในการพิจารณาคัดเลือกครูอาจารย์มาเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นควรคำนึงถึง

1. คุณวุฒิ คือ มีวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับด้านการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
2. วิทยุฒิคือ มีอายุพอสมควรเป็นที่น่าเชื่อถือของครู อาจารย์ คนอื่น ๆ
3. ประสบการณ์คือ มีประสบการณ์ในการสอนหรือปฏิบัติงานพิเศษตั้งแต่

5 ปีขึ้นไป

วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งครูอาจารย์ที่มีคุณสมบัติข้างต้นนั้นอาจดำเนินการ

ได้โดย

1. ให้แบบสำรวจประวัติการศึกษา และประสบการณ์ของครูในโรงเรียน หรือศึกษาจากแฟ้มประวัติของครูทั้งหมด (ถ้ามี) แล้วนำผลที่ได้จากการสำรวจมาเสนอผู้บริหารโรงเรียนพิจารณา
2. ประชุมปรึกษาหารือ และอภิปรายเพื่อคัดเลือกในขั้นสุดท้ายในคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ชำนาญ เงินทอง (2534 : 9-10)

หน้าที่คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

นิวแมน (Newman, 1967 : 122) ได้กล่าวถึง การทำงานในรูปของคณะกรรมการไว้ว่า

สมาชิกต้องร่วมกันรับผิดชอบ แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตว่าจะไรก็ตามเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทุกคนแล้ว มักจะหมายความว่า ไม่มีผู้รับผิดชอบเลยเว้นเสียแต่ว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการได้ดำเนินการไปตามความรู้ความสามารถของบุคคล จึงจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการปฏิบัติงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวคือ มีการกระจายอำนาจซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ยความคิดของแต่ละคนมาใช้ในการดำเนินงานขจัดความคิดที่เป็นปฏิบัติหรือการต่อต้านออกไปและได้การอภิปรายร่วมกันทำให้เกิดการประนีประนอมผสมผสานและยังเป็นการหาผลลัพธ์ตามแบบประชาธิปไตยในกรณีที่เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีหน้าที่ ศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการ  
ศึกษาเอกชน (2534 : 10) ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย และแผนงานการพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนประจำปีหรือประจำภาคการศึกษา
2. ให้การสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
3. ควบคุมดูแลกำกับงานนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน
4. ติดตาม ประเมินผล และพิจารณารายงานผลการทำงานของกลุ่มการนิเทศภายในโรงเรียน
5. จัดทำรายงานผลการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ความก้าวหน้าของการนิเทศภายในโรงเรียนเสนอผู้บริหารโรงเรียน

กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

กิจกรรมการนิเทศการศึกษาที่ใช้ในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาและเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นนั้น มีอยู่หลายกิจกรรมด้วยกัน ซึ่งนักการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการนิเทศการศึกษาเป็นผู้กำหนดขึ้น Harris (1976 : 68-76) ได้กำหนดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาไว้สรุปดังนี้

1. การบรรยายปากเปล่า เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจ มากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การบรรยายเป็นกลุ่ม เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. การให้ดูภาพยนตร์หรือ โทรทัศน์ เป็นการให้เครื่องมือที่เป็นสื่อทางสายตาอันได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิโอเทปเพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น

5. การฟังคำบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง กิจกรรมนี้เกี่ยวกับการใช้ เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังอื่น ๆ

6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรม หรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ

7. การสังเกตในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการทำงานในสภาพการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ สภาพการณ์ปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดดี หรือจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

8. การสาธิตเป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่ง ให้ผู้เรียน เป็นการดำเนินคล้ายสถานการณ์จริง

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่มีจุดประสงค์หลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงการสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้ เท่านั้น

11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม เป็นการ รับรู้ข้อมูลจากการอภิปรายหรือแสดงแนวคิดของบุคคลที่เราสนทนาด้วยลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจอยู่ที่ปัญหา และความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์ และในการสัมภาษณ์ควรใช้เทปบันทึกเสียงประกอบก็จะเป็นการดี

12. การอภิปราย เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน เหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็กมักใช้ร่วมกิจกรรมอื่น ๆ

13. การอ่านเป็นกิจกรรมที่ใช้มากสามารถใช้ได้กับคนจำนวนมากและผู้นิเทศอยู่ไกล ส่วนใหญ่เป็นการอ่านข้อความจากวารสารมักจะใช้ผสมกับกิจกรรมอื่น

14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ เป็นกิจกรรมที่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้นิเทศที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการวิจัย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

15. การระดมสมอง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิดวิธีแก้ปัญหาหรือให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรีไม่มีการวิเคราะห์ หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

16. การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ วิดีโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพนั้นมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการกิจกรรมชนิดนี้มีประโยชน์มากในการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบ แบบประเมินผลต่าง ๆ

18. การประชุมกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมของกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่จำเพาะเจาะจง โดยมีการกำหนดโครงสร้างน้อยที่สุดแต่มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุดบรรยากาศของการประชุมมุ่งที่การแสดงความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะและเป็นบรรยากาศที่ดี

19. การจัดทัศนศึกษากิจกรรมชนิดนี้เป็นการเดินทางออกจากโรงเรียนไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติอยู่

20. การเยี่ยมเยียน เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งจะไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง การเยี่ยมเยียนควรจะไปเยี่ยมบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานที่ดีพอที่จะเป็นตัวอย่างได้

21. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคล โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนอง หรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น

22. การเขียน เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่นการเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงานการเขียนบันทึก

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ มักใช้กับบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

จากกิจกรรมนิเทศการศึกษาที่มีอยู่หลายกิจกรรมนี้ ซึ่งในแต่ละกิจกรรมก็จะมีจุดเด่น จุดด้อย และลักษณะการนำไปใช้ที่แตกต่างกันการเลือกใช้กิจกรรมนิเทศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นก่อนที่จะเลือกกิจกรรมนิเทศใด ๆ ไปใช้นั้นควรจะได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ในการเลือก 3 ประการคือ

1. จุดประสงค์ของการนิเทศ
2. ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศ
3. คุณภาพของการนิเทศ

ที่ยอมรับได้ผู้ที่มีหน้าที่ในการนิเทศจึงมีบทบาทสำคัญในการเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาเพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติการนิเทศการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นิเทศจึงควรมีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการนิเทศแต่ละกิจกรรมเป็นอย่างดีเพื่อจะได้เลือกนำไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนคือ กิจกรรมการนิเทศ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 27) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม

ดังนี้

1. กิจกรรมที่ผู้นิเทศปฏิบัติ ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต การสังเกตการสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือและการทดสอบการวิเคราะห์
2. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การประชุม การอภิปราย
3. กิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การไปทัศนศึกษา การปฏิบัติตามคำแนะนำ บทบาทสมมุติ นิทรรศการ

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2528 : 65-66) ได้จัดกลุ่มของประเภทกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. การเขียนเขียนและการสังเกตการสอน โดยมีวัตถุประสงค์

ที่แน่นอน มีการเตรียมการ และมีการปรึกษาหารือหลังการเขียนเขียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สังเกตการณ์

2. การให้การศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่มต่อการนิเทศแบบคลินิก
3. การส่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์สูงกว่าในเฉพาะเรื่อง ไปพบปะแลกเปลี่ยนและร่วมในการให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติในการเรียนการสอนหรือปรับปรุงการปฏิบัติในลักษณะที่เรียกว่า Expert visitation
4. การจัดให้มีการเยี่ยมชมกันเอง ในแวดวงงานเดียวกันจากผู้อื่นแหล่งอื่น ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน
5. การประชุมโดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมอภิปราย การประชุมระดมความคิด การประชุมประจำปี ประจำงวด การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
6. การสาธิตวิธีการปฏิบัติ (Demonstration) เฉพาะเรื่อง เฉพาะวิธี
7. การนิเทศโดยการเผยแพร่ผ่านอุปกรณ์ และเครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เอกสารเผยแพร่ คู่มือ คำแนะนำเฉพาะ นิทรรศการ ป้ายนิเทศ เทปบันทึกเสียง วิดีโอเทป ภาพยนตร์ บทเรียนทางโทรทัศน์หรือวิทยุ บทเรียนของมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น
8. การส่งผู้ปฏิบัติงานไปศึกษา ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ
9. การให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation) ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการเรียนการสอนในลักษณะผู้ร่วมหรือคณะทำงานแล้วให้เขียนรายงานไปพร้อมกับการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายใต้การแนะนำของหัวหน้าคณะ หรือผู้บริหาร

อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (อ้างใน ประยูร, 2538 : 39-40) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศที่ควรนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. จัดตั้งกลุ่มศึกษาวิชาการเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือเอกสารวารสารที่เป็นความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ความรู้ให้กับคณะครูด้วยกันภายในหมวดหรือภายในโรงเรียน

2. จัดห้องปฏิบัติการหลักสูตรเพื่อรวบรวมวัสดุอุปกรณ์หนังสือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตรเอกสารหลักสูตรเพื่อเป็นแหล่ง  
วิชาการกระตุ้นให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพครูได้พัฒนายิ่งขึ้น

3. จัดห้องสมุดเฉพาะวิชาหรือหมวดวิชาเพื่อสะดวกในการใช้  
หนังสือคู่มือครูเอกสารวิชาการที่เกี่ยวกับหมวดวิชาไว้เป็นแหล่งค้นคว้า  
ของนักเรียนส่งเสริมครูให้ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

4. การบริการให้คำปรึกษาหารือ ด้วยการให้คำแนะนำปรึกษา  
หรือทางวิชาการอาจเป็นเทคนิคการสอน การวัดประเมินผล หรือ  
ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครูภายในหมวดวิชานั้น ๆ

5. การประชุมปรึกษาหารือควรจัดเป็นประจำอาจจะเป็นทุก  
สัปดาห์หรือทุกเดือนโดยจัดตารางเวลาการสอนของครูภายในหมวด  
ให้มีเวลาว่างตรงกัน 1-2 คาบในวันใดวันหนึ่งเพื่อนำมาใช้ในการ  
ประชุมพูดคุยปรึกษาหารือหรือจัดกิจกรรมทางวิชาการ

6. จัดฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้แก่ครูทั้งกลุ่ม ซึ่งควรเป็นความ  
ต้องการที่แท้จริงของครูภายในหมวดจริง ๆ จึงจะทำให้การฝึกอบรม  
ได้ผลดี ซึ่งอาจเชิญวิทยากรมาบรรยายทั้งภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ  
หรือจัดประชุมสัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ  
หรือจะพัฒนางานโดยจัดภาคเรียนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย

7. การปฐมนิเทศเป็นการจัดกิจกรรมให้ครูที่รับงานใหม่หรือบรรจุ  
ใหม่ได้เรียนรู้งานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

8. การสาธิตการสอนเป็นการสาธิตที่เป็นเรื่องใหม่ ๆ ที่อยู่ในความ  
สนใจเพื่อให้ครูภายในหมวดดูเป็นตัวอย่างเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งอาจจะเชิญ  
ครูภายในหมวดที่มีความสามารถพิเศษหรือพอที่จะเป็นแบบอย่าง  
ได้มาสาธิตหรือเชิญบุคคลภายนอกมาสาธิตให้ดู

9. การสังเกตชั้นเรียนเป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาปรับปรุงการเรียน  
การสอนเป็นการยึดหลักในการช่วยพัฒนา ซึ่งจะต้องตกลงกันทั้ง 2 ฝ่าย  
คือ ฝ่ายสังเกตและฝ่ายที่จะให้สังเกตต้องมีการร่วมปรึกษาหารือก่อน  
การสังเกตว่า จะสังเกตอะไรบ้าง เช่น สังเกตพฤติกรรมการเรียนระหว่าง  
เรียน พฤติกรรมการสอนของครูว่าจุดใดบกพร่องบ้าง จึงเริ่มสังเกตการ  
สอนจากนั้นจึงมาร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการสังเกตและเสนอแนะ  
แนวทางการพัฒนาซึ่งกันและกัน

10. การใช้เอกสารให้ความรู้จะทำให้รูปการผลิตเอกสารแผ่นพับ  
แผ่นความรู้ จุลสาร วารสารของหมวด เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาสัมพันธ์งานของหมวดวิชา ซึ่งอาจทำขึ้นเองหรือหาข้อเขียนของคนอื่น ๆ มารวบรวมจัดทำขึ้น

11. การจัดทำป้ายนิเทศ แนะนำความรู้ใหม่ ๆ ข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการโดยจัดผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในทุกสัปดาห์

12. การศึกษาดูงานเป็นการไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูจะทำให้ครูได้มองเห็นแนวทางที่จะพัฒนางานของตนเอง ซึ่งหลังจากการไปศึกษาดูงานควรที่จะให้ครูที่ไปได้นำมาเผยแพร่ความรู้ที่ได้และเสนอแนวทางที่จะนำมาประยุกต์ในงานของตนหรือหมวดวิชาได้อย่างไรให้กับคณะครูในหมวดได้ทราบโดยทั่วกัน

13. ส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานภายในโรงเรียน

14. จัดนิทรรศการทางวิชาการภายในหมวดหรือภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีโอกาสได้แสดงผลงานหรือความก้าวหน้าทางวิชาการของแต่ละหมวดวิชา

15. การคัดเลือกครูดีเด่นเพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในการคัดเลือคนั้น ควรที่จะให้ครูภายในหมวดรับทราบเกณฑ์การตัดสิน ซึ่งอาจจะได้จากเกณฑ์ที่ครูภายในหมวดวิชานั้นร่วมกันตั้งขึ้นและเป็นที่ยอมรับของครูภายในหมวดด้วย

16. จัดทุนการศึกษาให้แก่ครูที่ต้องการไปศึกษาต่อเพื่อให้ครูเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน

17. การจัดบรรยากาศในหมวดวิชานี้ให้มีบรรยากาศทางวิชาการ การร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมรักสามัคคี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดนโยบายสำคัญไว้ประการหนึ่งว่า คุณภาพทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลโดยใกล้ชิด โรงเรียนเอกชนสายอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศส่วนหนึ่ง ที่สมควรได้รับการส่งเสริมให้มีระบบพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

หน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมงานวิชาการและคุณภาพทางการศึกษา จึงได้กำหนดโครงการส่งเสริมระบบการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น โดยมุ่งพัฒนารูปแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน แล้วนำเผยแพร่ให้โรงเรียนไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน โดยได้นำโครงการนี้ไปทดลองใช้ในโรงเรียน 22 โรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

<b>ชื่อโครงการ</b>	โครงการส่งเสริมระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน
<b>ผู้รับผิดชอบโครงการ</b>	รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
<b>ลักษณะโครงการ</b>	เป็นโครงการต่อเนื่อง เริ่มดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2531 สิ้นสุดปีงบประมาณ 2534 เป็นโครงการขยายผล โดยการอบรม เรื่อง การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเอกชน สายอาชีวศึกษา ซึ่งมีหลักการและเหตุผลคือ
<b>หลักการและเหตุผล</b>	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เห็นความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียนเอกชน สายอาชีวศึกษา ให้มีความเป็นเลิศและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งได้ระบุการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนา การของนักเรียน โดยกำหนดให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบและถูกต้องประกอบกับได้มีการวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการสอนของครูพบว่า ผลที่เกิดขึ้นมาจากโครงการนิเทศภายในโรงเรียนจะทำให้ครูได้พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกลุ่มมากขึ้น และมีความมั่นใจช่วยเหลือตนเอง ในการจัดการเรียนการสอน

**ขั้นตอนและระยะเวลาของโครงการ**

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน
  - สร้างหลักสูตรการอบรม
  - คณะกรรมการพิจารณา
  - อนุมัติหลักสูตรการอบรม
  - ดำเนินการอบรมรุ่น 1 - 4
  - ประเมินผล
  - รายงานผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานที่ดำเนินการ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รุ่นที่ 1 ภาคกลางที่จังหวัดชลบุรี รุ่นที่ 2 ภาคใต้จังหวัดสงขลา รุ่นที่ 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดอุดร รุ่นที่ 4 ภาคเหนือที่จังหวัดกำแพงเพชร

การประเมินผลโครงการ 1. ให้การสังเกตแบบสอบถามระหว่างอบรม  
2. สัมภาษณ์ตามนิเทศหลังอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ 1. ผู้บริหาร ครูใหญ่ สามารถนำระบบและรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้ได้  
2. ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพของตนได้สูงขึ้น  
3. นักเรียนจะมีความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

การติดตามผลการทดลองการนิเทศภายในโรงเรียน

#### วิธีการติดตามผลการทดลอง มีดังนี้

เชิญผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนในโครงการทดลอง จำนวน 22 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร 12 โรงเรียน ในเขตการศึกษา 1, 5, 6 และ 12 จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อรับทราบรูปแบบ และกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ ได้กำหนดขึ้นภายใต้การแนะนำปรึกษาจากที่ปรึกษาโครงการ พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เข้าสัมมนา

หลังจากนั้นติดตามผลโดยศึกษานิเทศก์ เยี่ยมโรงเรียนในโครงการทดลองอีก 2 ครั้ง และในครั้งที่ 4 จัดประชุมสัมมนาโรงเรียนในโครงการทดลอง รายงานผลสรุปแต่ละโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการทดลอง

เพื่อปรับปรุงรูปแบบวิธีการ และกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ได้สร้างขึ้นตามที่รวบรวมได้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
2. ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมตามที่เสนอแนะไว้
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่ม
4. รับทราบข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงรูปแบบขั้นตอนและกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียน

เอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลการทดลองครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชนิดคือ

1. แบบสำรวจ เป็นแบบสำรวจขั้นตอนการทำงานที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่สร้างขึ้น บุคลากรที่สัมภาษณ์ ได้แก่

- 2.1. ประธานกรรมการนิเทศ (ผู้บริหาร)
- 2.2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน
- 2.3. ครูซึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการนิเทศฯ

## ผลการติดตามผลการทดลอง

ความก้าวหน้าของการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการทดลองจากข้อมูลพบว่าการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทุกโรงเรียนมีการดำเนินงานตามขั้นตอนทุกขั้นตอนแล้ว 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และมีการดำเนินงานบางขั้นตอนเท่านั้น 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.44

## ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มทดลอง ดังนี้

1. สมาชิกในกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน ค่าเฉลี่ย 3.79
2. ความมุ่งหวังของสมาชิกในกลุ่มในการแก้ปัญหา / หรือพัฒนางานของกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.69
3. ความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มในการสำรวจปัญหาและความต้องการของกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.56
4. ความร่วมมือของสมาชิกในการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาและความต้องการของกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.67
5. ความเป็นไปได้ของจุดประสงค์ในการปฏิบัติการนิเทศ ค่าเฉลี่ย 3.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้  
 6. ความร่วมมือของสมาชิกในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.96  
 ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้

7. วิธีปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาและ / หรือพัฒนางานได้ ค่าเฉลี่ย 3.27
8. สมาชิกเข้าใจบทบาทของตนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.60
9. ความร่วมมือของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.82
10. ผู้นิเทศให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติของกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.67
11. ความเหมาะสมของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ค่าเฉลี่ย 3.41
12. การปฏิบัติงานบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.45
13. สมาชิกในกลุ่มมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.23
14. การนิเทศจะมีผลประโยชน์ต่อวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ย 4.48
15. สช. ควรให้การสนับสนุนการนิเทศ ค่าเฉลี่ย 4.56

### ปัญหาในการปฏิบัติงานตามรูปแบบการนิเทศภายใน

จากการติดตามผลการทดลองของโรงเรียนโดยศึกษานิเทศก์ พบว่าการดำเนินการตามรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีปัญหาเรียงตามลำดับความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

ปัญหา	ความถี่
1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่ค่อยมีเวลาพบปะหารือกันมากนัก เนื่องจากต่างก็มีภารกิจการสอนกันมากอยู่แล้ว	10
2. ผู้รับการนิเทศไม่ยอมรับการนิเทศการสอน	5
3. ผู้รับการนิเทศบางท่านไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	5
4. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยลึกซึ้งเรื่องการนิเทศดี	3
5. ผู้รับการนิเทศการสอนมีทัศนคติทางลบ กลัวจับผิด	2
6. ผู้รับการนิเทศบางท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	2
7. ผู้รับการนิเทศบางท่านไม่ค่อยกระตือรือร้น	1
8. การจะเปลี่ยนพฤติกรรมของครูกระทำได้ยากเพราะความเคยชิน	1
9. การสำรวจปัญหาและความต้องการนั้น บางครั้งขาดความเป็นจริง	1
10. ตัวผู้เรียน (นักเรียน) ไม่ค่อยมีความพร้อม	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศตามรูปแบบ

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้จากแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจ ซึ่งสรุปเป็นข้อเสนอแนะ 5 ประการดังนี้คือ

**ประการที่ 1** ข้อเสนอแนะเพื่อการสนับสนุนขั้นตอนการดำเนินงาน 9 ขั้นตอนมีดังนี้ คือ

1. ขั้นสำรวจปัญหาและความต้องการ บางครั้งไม่ได้ ปัญหาความต้องการที่แท้จริง เพราะมีเวลาน้อย
2. ครู อาจารย์ ยังไม่เข้าใจวิธีการนิเทศทำให้ไม่ค่อยบรรลุวัตถุประสงค์
3. เห็นควรให้มีการสำรวจปัญหาต่าง ๆ ก่อนการจัดแบ่งกลุ่ม
4. ในขั้นตอนการประเมินการสอนของครูอาจให้นักเรียนมีส่วนร่วมด้วย
5. ในขั้นตอนการสร้างความสำเร็จ ควรมีการปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อผลในระยะยาว
6. การดำเนินทั้ง 9 ขั้นตอนสมบูรณ์ดีมาก เพียงแค่นำมาปรับปรุงให้เข้ากับสถานศึกษาแต่ละแห่งเท่านั้น
7. ควรมีการประเมินทั้งก่อนและหลังการนิเทศ
8. การทำความเข้าใจเรื่องการนิเทศ ให้มีการชี้แจงในทุกขั้นตอนตั้งแต่กลุ่มใหญ่ ทั้งโรงเรียนและในกลุ่มเล็กด้วย
9. การประเมินผลควรใช้เวลาไม่น้อยในการที่จะศึกษาพฤติกรรมต่อไป และการกำหนดแบบฟอร์มการประเมินควรให้ทุกคนมีส่วนร่วม

**ประการที่ 2** ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ (แบบสำรวจและแบบฟอร์มต่าง ๆ) ที่ใช้แต่ละขั้นตอน มีดังนี้

1. ควรออกแบบเครื่องมือให้เก็บข้อมูลได้รายละเอียดมาก ๆ
2. การจัดทำเครื่องมือน่าจะปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนจะดีกว่า
3. แบบฟอร์มต่าง ๆ บางแบบยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของปัญหา

4. แบบฟอร์มควรให้ง่ายและไม่ซ้ำซ้อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ตัวอย่างการสังเกตการสอนบางแบบมีรายละเอียดมากไป
6. แบบฟอร์มควรมีเพิ่มข้อความที่สร้างความมั่นใจของครูในด้านการเสียสละ

และคุณธรรมด้วย

7. ควรมีแบบฟอร์มในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้น

**ประการที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายใน 10 กิจกรรม มีดังนี้ คือ

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมการบริการสื่อ อุปกรณ์
2. ควรจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการจัดและผลิตสื่อการเรียนการสอน
3. ควรจัดกิจกรรมการศึกษาเพิ่มเติมและกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานในสถานศึกษา

ที่มีความพร้อมหรือประสบความสำเร็จในการนิเทศด้วย

4. กิจกรรมที่กำหนดไว้สมบูรณ์ดีมากเพียงแต่นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา

เท่านั้น

5. วิธีปฏิบัติในการนิเทศบางข้อทางโรงเรียนมีปัญหาไม่สามารถปฏิบัติได้
6. กิจกรรมที่ช่วยให้ได้ผลดี คือ การให้คำปรึกษาหารือ
7. กิจกรรมนิเทศการสอนยังไม่ได้ผลนัก เนื่องจากครูยังมีทัศนคติไม่ดีต่อเรื่องนี้

**ประการที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเอกสารการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีดังนี้ คือ

1. เอกสารควรเป็นหลักการและทฤษฎี
2. ควรมีเอกสารทุก ๆ สาขาเพื่อจะได้พัฒนาบุคลากรได้ทุกสาขา
3. ควรเป็นเอกสารที่ประกอบด้วยหลักสูตรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

ภายในและการนิเทศแบบคลินิก

4. ควรเป็นเอกสารที่สามารถนำไปใช้ได้กับหลากหลายสาขาวิชาที่โรงเรียน

เปิดสอน

5. ควรแนะนำแหล่งความรู้ หนังสืออ้างอิง ที่สามารถไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
6. ศน.สช. ควรผลิตคู่มือเพื่อให้โรงเรียนต่าง ๆ ได้ยึดถือเป็นหลักการและทฤษฎี

โดยเฉพาะกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

7. อยากรู้ตัวอย่างรูปแบบ
8. ควรมีเอกสารประกอบความรู้จากวิทยากรผู้บรรยาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. น่าจะมีเอกสารโดยตรงของ สช.เกี่ยวกับการนิเทศ
10. ควรมีเอกสารให้มากกว่านี้
11. ควรมีแบบฟอร์มในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้น

#### ประการที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีดังนี้ คือ

1. การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำและต้องทำ ให้ ด้ ดั ดย
2. เอกสารการนิเทศควรมีหลาย ๆ เรื่อง ควรมีตัวอย่างให้เป็นแนวเพื่อศึกษาเพิ่มเติม
3. ต้องการให้จัดทำเอกสารประยุกต์ในแนวของโรงเรียน
4. เอกสารใด ๆ ควรจำหน่ายเพราะจะได้เป็นคุณค่า
5. เชิญวิทยากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการนิเทศการสอนให้กับครูทุกสายงาน
6. ควรมีเอกสารคำแนะนำสำหรับคณะกรรมการนิเทศเพื่อเป็นแนวทางในการ

เข้านิเทศต่อไป

7. หลังการนิเทศภายในโรงเรียนแล้ว คน.สช. ควรมานิเทศภายในโรงเรียนแก่

ครูอีกด้วย

8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในควรมีเอกสารเผยแพร่ความรู้
9. ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะโดยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ครู อาจารย์ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศ พร้อมทั้งการประชุมสัมมนาจะเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในความหมาย และความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

10. ควรสร้างแบบประเมินมาตรฐานเพื่อให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

11. การติดตามงานของ สช. ควรเว้นช่วงให้โรงเรียนได้ปฏิบัติการนิเทศให้นาน

กว่านี้

12. ควรมีการติดตามปรึกษาหารือที่แนะเพิ่มเติม

13. การนิเทศควรแบ่งเป็นหมวดวิชา

14. ควรติดตามผลในช่วงปลายภาคเรียนแต่ละภาคเรียนด้วย เนื่องจากตอนต้นของภาคเรียนบางโรงเรียนมีปัญหาหลาย ๆ อย่าง กว่าที่ปรับเข้ากับที่ได้ก็ประมาณ 2 เดือน

15. อยากให้มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการนิเทศที่เน้นทางด้านภาษาอังกฤษ (สายวิชา-สามัญ) ช่วยให้การชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งรายวิชาต้องนำมาเกี่ยวพันกับสาขาวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16. ควรมีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มาก เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องจำเป็นมากในการเรียนการสอน
17. ผู้นิเทศ ควรมีความรู้และความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่อย่างแจ่มชัดรวมทั้งมีจิตใจมั่นคงเที่ยงธรรม เพื่อผลที่ออกมาจะได้รับการยอมรับ ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
18. โครงการนี้เป็นโครงการที่มีประโยชน์มากเห็นควรขยายผลในการประชุมลงไปสู่ระดับหัวหน้างานและอาจประชุมขยายผลมาสู่ส่วนภูมิภาค เพราะจะทำให้คุณภาพการสอนดีขึ้น
19. ศน.สช. ควรจัดการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ในวงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนบ่อย ๆ และอย่างต่อเนื่อง
20. ในส่วนภูมิภาค หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของแต่ละจังหวัด ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ของ ศน.สช. หรือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำโครงการของโรงเรียนต่าง ๆ
21. การนิเทศควรมีอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการ และปัญหาอย่างแท้จริง
22. ควรสร้างความรู้สึกในทางที่ดีในการนิเทศแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อจะได้รับความร่วมมืออย่างแท้จริง
23. ในส่วนภูมิภาคควรจัดผู้เชี่ยวชาญอยู่ประจำเพื่อเป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน
24. ควรจัดประชุมสัมมนาบ่อยครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
25. ควรจัดการนิเทศขอให้ทำอย่างต่อเนื่อง
26. ขอเสนอแนะให้ประชุมทุกปี ๆ ละ 2 ครั้งและให้แจ้งล่วงหน้าประมาณ 1 เดือนเท่านั้นหากมากกว่านั้นอาจลืมนกันได้
27. ควรเปิดโอกาสให้ครูที่สอนแต่ละวิชาได้มีโอกาสเสนอผลงาน (ที่เป็นความคิดสร้างสรรค์) เพราะจะทำให้ได้โอกาสเห็นผลงานดี ๆ แปลก ๆ เพื่อความก้าวหน้าของการเรียนการสอนและยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของครูอีกด้วย
28. อยากให้ สช.เป็นผู้ประสานกับวิทยากรภายนอกให้ในกรณีที่โรงเรียนต้องการเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

29. การสังเกตการสอนเท่าที่ดำเนินการมาแล้ว ครูมักจะต่อหน้าทำ แต่ลับหลังไม่ทำ ขั้นตอนการทำความเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ควรส่งหน่วยอบรมให้กับทุกโรงเรียนที่อยู่ในโครงการ

### สรุปผลการติดตามผลการทดลอง

1. โรงเรียนในโครงการทดลองมีการดำเนินงานนิเทศภายในแล้วทุกชั้นตอนร้อยละ 45.45 และโรงเรียนที่ยังไม่ได้ดำเนินงานครบทุกชั้นตอนร้อยละ 54.44 โรงเรียนที่ยังไม่ได้ดำเนินการนั้นเกิดจากความไม่พร้อมของโรงเรียน และจำกัดด้วยเวลาในการดำเนินการซึ่งมีช่วงเวลาเริ่มต้น เตรียมการน้อยไป ซึ่งไม่เกี่ยวกับรูปแบบที่กิจกรรมที่สร้างขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานนั้น ส่วนใหญ่ไม่ใช่ปัญหาและอุปสรรคตามขั้นตอน รูปแบบ และกิจกรรม ที่กำหนดขึ้นในเอกสาร ซึ่งเป็นเรื่องที่โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนนั้น ๆ ดังนั้น การดำเนินการตามรูปแบบ และกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับประเด็นดังต่อไปนี้ คือ

2.1. คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนน่าจะต้องใช้ขั้นตอนการสร้าง ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน (Informing) ให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ชัดเจนก่อน เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2. ปัญหาที่พบบ่อยมากคือ การที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่ค่อยมีเวลาพบปะหารือกันมากนักนั้น น่าที่จะต้องได้รับการแก้ไขภายใต้นโยบายของโรงเรียน (ผ่านคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน) ให้บุคลากรให้ความสำคัญต่อการปรึกษาหารือ และอาจสอดแทรกในการประชุมในวาระอื่น ๆ ไปด้วย

2.3. ก่อนที่จะดำเนินงานนิเทศภายใน ต้องมีการสำรวจปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของงานวิชาการที่เกิดขึ้นในโรงเรียนก่อน วิธีการสำรวจปัญหา และความ ต้องการ (Need Assesment) นั้นได้เสนอไว้ในรูปแบบแล้ว โดยกระทำกันภายในกลุ่ม (Grouping) ที่ได้จัดตั้งขึ้น มิใช่การสำรวจปัญหาโดยการที่ผู้บริหารสั่งการให้ดำเนินงาน

2.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มอยู่ในระดับ 3.23 ซึ่งต่ำกว่าข้อคำถามอื่นนั้น เรื่องนี้หน้าที่ผู้บริหาร โดยเฉพาะคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจอย่างมาก

3. ส่วนใหญ่เห็นว่าขั้นตอนและกิจกรรมที่กำหนดเหมาะสมดีแล้ว และสามารถปฏิบัติได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ข้อแนะนำในการดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

1. ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง
2. มีผู้รับผิดชอบในการจัดนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. แต่งตั้งคณะกรรมการ
4. ผู้บริหารควรมอบความไว้วางใจและให้เกียรติแก่คณะทำงาน
5. วางแผนการนิเทศด้วยการระดมความคิดจากครู

## การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา

และกัน

1. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนิเทศความจำเป็นในการช่วยเหลือซึ่งกัน
2. เริ่มการนิเทศโดยทางอ้อมก่อนการนิเทศเป็นบุคคล
3. การนิเทศเป็นรายบุคคลควรสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร
4. สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันตามความสามารถและโอกาส
5. แสดงความก้าวหน้าของโครงการให้สมาชิกทราบ
6. ประเมินผลโครงการนิเทศ และเสนอผลให้ทราบ
7. ส่งเสริมให้ตรวจสอบคุณภาพการสอนของตนเองเพื่อการพัฒนาตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทการสำรวจ (Survey Method) มุ่งศึกษาถึง ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่สังกัดโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ โดยวิธีการวิจัยและรวบรวมข้อมูลรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 42 โรงเรียน ประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหาร จำนวน 168 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่
  - 1.1. ผู้รับใบอนุญาต 42 คน
  - 1.2. ผู้จัดการ 42 คน
  - 1.3. ครูใหญ่ 42 คน
  - 1.4. ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ 42 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ จำนวน 1,727 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็กมีครูผู้สอนจำนวน 186 คน
- โรงเรียนขนาดกลางมีครูจำนวน 501 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูทั้งหมด 1,208 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการเลือกตัวอย่างดังนี้ แบ่งกลุ่มโรงเรียนเป็น 3 ขนาด โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน ตามเกณฑ์ของสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้จำนวนโรงเรียนและครูดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 11 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 186 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง เครซี และ มอร์แกน และเพิ่มไว้ 15% ได้จำนวน 165 คน ซึ่งใกล้เคียงกับจำนวนครูทั้งหมด ดังนั้นจึงศึกษาจากครูทั้งหมด จำนวน 186 คน
2. โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 16 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 501 คน ถ้ากำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง เครซี และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน เพิ่มไว้ 15 % ได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 260 คน ดำเนินการสุ่มโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนจำนวน 8 โรงเรียน มีครูติดมากับโรงเรียน 263 คน ซึ่งจำนวนครูใกล้เคียงกับขนาดตัวอย่าง ดังนั้นจึงศึกษาจากครูทั้งหมด 263 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 1,208 คน
  - 3.1. กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน เพิ่มไว้ 15 % ได้ขนาดตัวอย่าง 341 คน ดำเนินการสุ่มโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่ายได้โรงเรียนจำนวน 8 โรงเรียน มีครูติดมากับโรงเรียน 682 คน จากนั้นทำการกำหนดขนาดตัวอย่างแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ตามสัดส่วนของครูผู้สอน ได้จำนวน 347 คน ดังตารางที่ 2
  - 3.2. ทำการสุ่มครูตามจำนวนขนาดตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย จัดทำเป็นรายชื่อเพื่อการส่งแบบสอบถาม

## ตารางที่ 2

แสดงจำนวนตัวอย่างครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนตัวอย่าง

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน ตัวอย่าง	จำนวน	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	โรงเรียนขนาดเล็ก		
1	พาณิชย์การสงขลา	13	13
2	ช่างอุตสาหกรรมหาดใหญ่	13	13
3	เทคนิคไทยบัณฑิต	23	23
4	สุธรรมมนตรี (พร้อม)	20	20
5	อำมาตย์พาณิชย์การ	18	18
6	เจริญมิตรพาณิชย์การ	5	5
7	ปากฉิ่งพาณิชย์การ	20	20
8	เทคโนโลยีทักษิณพาณิชย์การ	22	22
9	สิชลพาณิชย์การ และเทคนิค	16	16
10	อาชีพศึกษาวีรศิลป์	19	19
11	พาณิชย์การศักดิ์ศิลป์	17	17
	รวม	186	186

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน ตัวอย่าง	จำนวน	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<b>โรงเรียนขนาดกลาง</b>			
1	เทคนิคพนิชยการยะลา	47	47
2	ผดุงประชาพนิชยการ	26	26
3	ยุวชิตพนิชยการ	29	29
4	จรัสพิชากรอาชีวศึกษา	45	45
5	อาชีวดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี	38	38
6	เทคนิคแจ้พนิชยการ	12	12
7	ภูเก็ตเทคโนโลยี	51	51
8	ปาลีเทคนิคตรัง	15	15
<b>รวม</b>		<b>263</b>	<b>263</b>
<b>โรงเรียนขนาดใหญ่</b>			
1	บริหารธุรกิจวิทยา	52	26
2	สงขลาเทคโนโลยี	124	64
3	อุดมศึกษาพนิชยการ	70	36
4	นครพนิชยการ	140	71
5	พนิชยการทุ่งสง	52	26
6	เทคโนโลยีภาคใต้	89	45
7	สุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม	62	32
8	หาดใหญ่อำนวยวิทย์บริหารธุรกิจ	93	47
<b>รวม</b>		<b>682</b>	<b>347</b>

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารหนึ่งฉบับ และครูผู้สอนหนึ่งฉบับ มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาในการนิเทศภายในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีปัญหาในการนิเทศภายในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีปัญหาในการนิเทศภายในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีปัญหาในการนิเทศภายในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาในการนิเทศระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด (Open-ended)

## การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นแนวทางในการเขียนข้อความที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม

2. สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เคยจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำรวจปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามฉบับจริง ประเด็นปัญหาที่พบในการสัมภาษณ์ ได้แก่ปัญหาเรื่องความไม่ต่อเนื่องของการนิเทศภายใน เรื่องกิจกรรมในการนิเทศ

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศภายใน จำแนกเป็น 3 ด้านคือ

3.1 รูปแบบดำเนินงานนิเทศภายใน

3.2 บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

3.3 กิจกรรมการนิเทศภายใน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วทั้ง 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และสำหรับครูผู้สอน เสนอผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 7 ท่าน ได้แก่

1.1. ดร. พจนา ว่องตระกูล

ผู้อำนวยการกองโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1.2. นางระพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1.3. นายชำนาญ เงินทอง

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1.4. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

1.5. นางอรศรี ฤทธิลอย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชโอรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6. นางสาวจินดาภรณ์ อังสุวรรณชาติ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแจรงวอนวิทยาคม

## 1.7. ดร.ประสพ แสนคำเครือ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนัประสานมิตร

เพื่อพิจารณาข้อคำถามให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามพร้อมทั้งข้อ  
เสนอแนะเพิ่มเติม เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบแก้ไข และข้อเสนอแนะจากผู้ทรง  
คุณวุฒิทุกฉบับแล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งแล้วทำการแก้ไขปรับปรุง

2. การพิจารณาความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับผู้บริหารและครูผู้  
สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียน พณิชยการสันติราษฎร์  
โรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี และโรงเรียนตั้งตรงจิตพณิชยการ โดยใช้ผู้บริหาร จำนวน 10 คน ครูผู้  
สอน จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยหาสัมประสิทธิ์ แอลฟา ตาม  
วิธีการของ Cronbach (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2531-171) ทั้งรายด้าน และรายรวม  
ทั้งฉบับ ผลของการพิจารณาดังนี้

2.1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.98 และค่าความ  
เชื่อมั่นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

2.2. แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.97 และค่าความ  
เชื่อมั่นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่น 0.91

ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่น 0.94

ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ เพื่อขออนุญาตขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พร้อมแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งทางไปรษณีย์ และบางส่วนนำส่งด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บ และรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้แต่ละแห่งด้วยการให้ส่งกลับมาทางไปรษณีย์ (ได้สอดซองติดแสตมป์ และเจ้าหน้าที่จะส่งกลับไว้เรียบร้อยแล้ว) เฉพาะโรงเรียนที่มีได้มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแบบสอบถามของผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ผลการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 168 คน ผู้วิจัยได้รับคืน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.36 และแบบสอบถามของครูผู้สอน จำนวน 796 คน ได้รับคืนจำนวน 710 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตัวแปรที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้

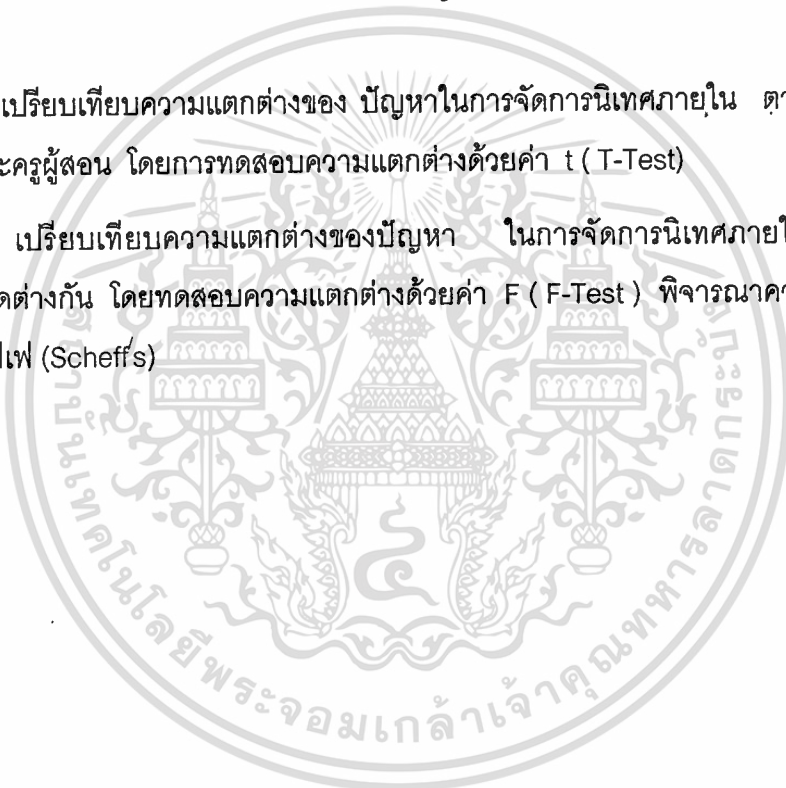
2. วิเคราะห์ระดับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ แปลความทางค่าเฉลี่ยดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	มีปัญหาในการจัดการนิเทศมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	มีปัญหาในการจัดการนิเทศมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	มีปัญหาในการจัดการนิเทศปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	มีปัญหาในการจัดการนิเทศน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	มีปัญหาในการจัดการนิเทศน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน ตามความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า  $t$  (T-Test)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหา ในการจัดการนิเทศภายใน ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยทดสอบความแตกต่างด้วยค่า  $F$  (F-Test) พิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยค่าเซฟเฟ (Scheff's)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ อันประกอบด้วยรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน และกิจกรรมการนิเทศภายใน โดยรวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และกลุ่มผู้บริหารกับครูผู้สอนที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางการศึกษา จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในภาคใต้ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 135 คน ครูผู้สอน จำนวน 710 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 845 คน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 964 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 845 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.66 โดยแบ่งเป็นลำดับขั้นตอนได้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

2.1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

2.2. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

2.3. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายใน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

3.1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

3.2. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

3.3. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทาง การศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

4.1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

4.3 ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาการจัดการนิเทศภายใน

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	ผู้บริหาร n = 135		ครูผู้สอน n = 710	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิทางการศึกษา</b>				
1. มีวุฒิ	114	84.4	498	70.1
2. ไม่มีวุฒิ	21	15.6	212	29.9
<b>ระดับการศึกษา</b>				
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	7.4	184	25.9
2. ปริญญาตรี	103	76.3	512	72.1
3. สูงกว่าปริญญาตรี	22	16.3	14	2.0

ตารางที่ 3 จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.3 และมีวุฒิทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 84.4

สำหรับครู ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 72.1 และมีวุฒิทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 70.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหาร

## ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการ  
จัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	n = 135		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ปัญหา	
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลได้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโดยตรง	2.87	1.20	ปานกลาง	13
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว	2.95	1.08	ปานกลาง	6
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมิได้เป็นการสมัครใจ	2.77	1.10	ปานกลาง	14
4.	คณะกรรมการดำเนินการ ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	2.77	1.13	ปานกลาง	15
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน	2.91	1.07	ปานกลาง	10
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครู และความต้องการของครู	2.89	0.98	ปานกลาง	11
7.	คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายใน	3.16	1.05	ปานกลาง	1
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ	3.03	1.07	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศ ภายใน	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้ง คณะกรรมการ	2.93	1.12	ปานกลาง	8
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้า หมายของการนิเทศภายในไม่ได้มา จากคณะกรรมการและครูผู้สอน	2.93	1.18	ปานกลาง	9
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายใน ไม่ชัดเจน	2.87	1.05	ปานกลาง	12
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผล การปฏิบัติงาน	3.10	1.16	ปานกลาง	4
13.	คณะกรรมการขาดการประสานงาน และการร่วมมือกับหน่วยงานกลาง ของโรงเรียน	2.94	1.03	ปานกลาง	7
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	3.14	1.12	ปานกลาง	2
15.	การนิเทศภายในมักทำเป็นการ เฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	3.10	1.13	ปานกลาง	3
	เฉลี่ย	2.96	0.85	ปานกลาง	-

ตารางที่ 4 จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร มีความคิดเห็นโดยภาพรวม ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลางค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 2.96$ ) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือคณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.16$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปคือ ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.14$ ) การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว ( $\bar{X} = 3.10$ ) ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.10$ ) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5  
แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการจัดการ  
นิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านบทบาท  
ของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศ ภายใน	3.10	0.97	ปานกลาง	2
2.	ครูขาดความสนใจและไม่เห็น ประโยชน์ของการนิเทศภายใน	2.99	1.10	ปานกลาง	5
3.	ครูขาดความกระตือรือร้นในการปรับ ปรุงการเรียนการสอน	3.01	1.09	ปานกลาง	3
4.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการเสนอ ข้อมูลปัญหาและความต้องการนิเทศ ภายใน	2.91	1.01	ปานกลาง	11
5.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องที่ จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ	2.96	0.98	ปานกลาง	9
6.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดการกำหนด วัตถุประสงค์หลักของการนิเทศ	2.91	0.95	ปานกลาง	10
7.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดความ สามารถในการให้คำปรึกษาและมอบ หมายงาน	2.91	1.05	ปานกลาง	12
8.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดการติดตาม และประเมินผลการนิเทศ	2.97	1.13	ปานกลาง	8
9.	ครูไม่ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศที่เป็น ครูด้วยกัน	2.99	1.14	ปานกลาง	6
10.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ	2.73	1.08	ปานกลาง	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
11.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับผู้นิเทศในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	2.70	1.05	ปานกลาง	15
12.	ครูขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	3.01	1.16	ปานกลาง	4
13.	ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด	3.20	1.18	ปานกลาง	1
14.	ครูไม่ยอมรับเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนถนัดและมีความชำนาญเป็นพิเศษ	2.87	1.03	ปานกลาง	13
15.	ครูเข้าใจว่าการจัดการนิเทศภายในเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครู	2.99	1.16	ปานกลาง	7
เฉลี่ย		2.95	0.84	ปานกลาง	-

ตารางที่ 5 จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายในมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นราย-ข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด ( $\bar{X} = 3.20$ ) ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปคือ ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.10$ ) ครูขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.01$ ) และครูขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 3.01$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 6**  
**แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการจัด**  
**การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร**  
**ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน**

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็น การจับผิด	3.28	1.16	ปานกลาง	3
2.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	2.84	1.05	ปานกลาง	27
3.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญ ในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	3.30	1.10	ปานกลาง	2
4.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบ สังเกตการสอน	2.92	1.06	ปานกลาง	22
5.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการ สอนที่จะทำการสาธิตการสอน แบบต่าง ๆ	3.37	1.19	ปานกลาง	1
6.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิตของ ผู้นิเทศ	2.70	0.99	ปานกลาง	34
7.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไป ปฏิบัติ	3.01	0.92	ปานกลาง	13
8.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับ การช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่าง ต่อเนื่อง	3.10	1.10	ปานกลาง	9
9.	ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศที่จะให้ คำปรึกษา	2.83	1.09	ปานกลาง	28
10.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษา หรือจัด เวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อการ ปรึกษา	2.91	1.09	ปานกลาง	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
11.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะแสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความสามารถในการสอน	2.94	1.08	ปานกลาง	20
12.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศ	2.99	1.01	ปานกลาง	15
13.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการของครูอย่างแท้จริงทำให้แนะนำไม่ตรงเป้า	2.79	0.99	ปานกลาง	29
14.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถจัดการประชุมให้มีประสิทธิภาพในการนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาได้	2.91	1.06	ปานกลาง	23
15.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ดีต่อการประชุมเพื่อหาทางแก้ปัญหา	2.76	1.07	ปานกลาง	30
16.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอความคิดให้ครู	2.75	0.89	ปานกลาง	31
17.	ผู้นิเทศขาดความสามารถในการกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น	2.84	1.04	ปานกลาง	26
18.	ขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ครูต้องการ	3.27	1.02	ปานกลาง	4
19.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหาสื่อมาบริการครู	3.05	1.07	ปานกลาง	11
20.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อได้น้อย	2.87	0.99	ปานกลาง	25
21.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยการใช้อสื่อที่จัดเตรียมไว้ให้	2.97	1.04	ปานกลาง	18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
22.	ผู้ดูแลนิเทศการดูเพียงรับรู้ขาดการทำควมเข้าใจเพื่อนำไปใช้	3.11	0.96	ปานกลาง	7
23.	การจัดนิเทศการเพื่อการนิเทศภายในนั้น ผู้นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ในการจัด	2.99	0.96	ปานกลาง	14
24.	การจัดนิเทศการมีจุดมุ่งหมายมากเกินไป ทำให้ผู้รับสับสน	2.74	0.93	ปานกลาง	32
25.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็นส่วนใหญได้วิชาการน้อย	3.16	1.13	ปานกลาง	5
26.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อมและแตกต่างจากสถานศึกษาของตนเองมาก	3.10	0.90	ปานกลาง	8
27.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไปทัศนศึกษามาปรับปรุงใช้ในงานของตน	3.13	1.03	ปานกลาง	6
28.	ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ	2.99	1.12	ปานกลาง	16
29.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับการนิเทศ	2.70	0.97	ปานกลาง	33
30.	ครูขาดความสนใจในการอ่านเอกสารที่จัดให้	3.03	0.97	ปานกลาง	12
31.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและไม่ทันสมัย	2.97	0.98	ปานกลาง	17
32.	ระบบจัดเอกสารไม่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู	2.96	1.04	ปานกลาง	19
33.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	2.70	1.05	ปานกลาง	35
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย	2.49	1.06	น้อย	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
35.	หลังจากครูได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่มาแล้วไม่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอน	2.92	0.96	ปานกลาง	21
36.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ได้รับการอบรมกลับมาแล้ว	3.09	1.00	ปานกลาง	10
	เฉลี่ย	2.96	0.75	ปานกลาง	-

ตารางที่ 6 จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็น โดยภาพรวมในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย เป็นปัญหาในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.49$ )

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.37$ ) ปัญหาในลำดับที่รองลงไปคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 3.30$ ) หลังจากที่ได้ครูรับการนิเทศแล้ว มิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.10$ )

ในเรื่องการจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็นส่วนใหญ่นักวิชาการน้อย ( $\bar{X} = 3.16$ ) ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไปทัศนศึกษามาปรับปรุงใช้ในงานของตน ( $\bar{X} = 3.13$ ) และสถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อมและแตกต่างจากสถานศึกษาของตนเองมาก ( $\bar{X} = 3.10$ ) ตามลำดับ

## ตารางที่ 7

แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในทั้ง 3 ด้าน  
โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายด้าน	n = 135		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	2.86	0.85	ปานกลาง	3
2.	ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน	2.95	0.84	ปานกลาง	2
3.	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	2.96	0.75	ปานกลาง	1
	รวม	2.96	0.75	ปานกลาง	-

ตารางที่ 7 จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นว่าปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน มีปัญหาในระดับปานกลางอันดับ 1 ระดับปานกลางรองลงมาได้แก่ ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

## 2.2. ความคิดเห็นของครูผู้สอน

## ตารางที่ 8

แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการจัดการ  
นิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านรูปแบบ  
การดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงาน นิเทศภายใน	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลได้รับผิด ชอบงานนิเทศภายในโดยตรง	2.99	1.08	ปานกลาง	13
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้น และระยะยาว	3.05	1.05	ปานกลาง	11
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบ หมายงานให้ปฏิบัติมิได้เป็นการ สมัครใจ	3.10	1.13	ปานกลาง	10
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความ สำคัญของการนิเทศภายใน	2.75	1.08	ปานกลาง	15
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจ ในงานนิเทศภายใน	2.96	1.09	ปานกลาง	14
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัว ครูและความต้องการของครู	3.25	1.13	ปานกลาง	3
7.	คณะกรรมการขาดการประชุม วิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ ปัญหานิเทศภายใน	3.13	1.08	ปานกลาง	9
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของ คณะกรรมการ	3.05	1.11	ปานกลาง	12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงาน นิเทศภายใน	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	3.35	1.21	ปานกลาง	1
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน	3.14	1.17	ปานกลาง	8
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่ชัดเจน	3.15	1.14	ปานกลาง	6
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.23	1.13	ปานกลาง	4
13.	คณะกรรมการขาดการประสานงานและการร่วมมือกับหน่วยงานกลางของโรงเรียน	3.14	1.11	ปานกลาง	7
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	3.22	1.15	ปานกลาง	5
15.	การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	3.29	1.16	ปานกลาง	2
	เฉลี่ย	3.12	0.84	ปานกลาง	-

ตารางที่ 8 จากตารางแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความคิดโดยภาพรวม ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในมีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ที่ลำดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการ ( $\bar{X} = 3.35$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปตามลำดับคือ การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว ( $\bar{X} = 3.29$ ) ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.23$ ) ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.22$ ) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการจัดการนิเทศ  
ภายในตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านบทบาทของ  
บุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการ นิเทศภายใน	2.52	1.16	ปานกลาง	10
2.	ผู้บริหารไม่จัดให้มีการนิเทศภายใน อย่างต่อเนื่อง	2.81	1.16	ปานกลาง	8
3.	ผู้บริหารไม่ร่วมดำเนินการนิเทศภายใน อย่างจริงจัง	2.82	1.16	ปานกลาง	7
4.	ผู้บริหารกับครูไม่สร้างความเข้าใจ และร่วมมือกันในการนิเทศภายใน	3.01	1.24	ปานกลาง	3
5.	ผู้บริหารไม่กำกับดูแลติดตามการ ดำเนินงานนิเทศภายในอย่างจริงจัง	2.92	1.14	ปานกลาง	5
6.	ผู้บริหารไม่กระตือรือร้นในการนิเทศ ภายใน	2.72	1.14	ปานกลาง	9
7.	ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรร งบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้ เพียงพอ	3.02	1.22	ปานกลาง	2
8.	ผู้บริหารมิได้จัดให้มีการติดตามการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการ พัฒนาของผู้รับการนิเทศอย่าง ต่อเนื่อง	2.92	1.14	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
9.	ผู้บริหารขาดการปลุกฝังให้ผู้นิเทศทุกคนมีความรู้สึกร่วมและตั้งใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในร่วมกัน	3.00	1.20	ปานกลาง	4
10.	ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.18	1.32	ปานกลาง	1
	เฉลี่ย	2.89	1.00	ปานกลาง	-

ตารางที่ 9 จากตารางแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวม ในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายในมีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ ( $\bar{X} = 3.18$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปคือ ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.02$ ) ผู้บริหารกับครูไม่สร้างความเข้าใจและร่วมมือกันในการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.01$ ) และผู้บริหารขาดการปลุกฝังให้ผู้นิเทศทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติการ-นิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.00$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10

แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการจัดการ  
นิเทศภายในตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้าน  
กิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็น การจับผิด	3.28	1.20	ปานกลาง	4
2.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	2.65	1.04	ปานกลาง	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญ ในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	3.43	1.20	ปานกลาง	2
4.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศ	2.96	1.11	ปานกลาง	23
5.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการ สอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบ ต่าง ๆ ได้	3.45	1.17	ปานกลาง	1
6.	ครูไม่ยอมรับวิธีการสาธิตของผู้นิเทศ	2.68	1.07	ปานกลาง	34
7.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไป ปฏิบัติ	3.16	1.14	ปานกลาง	7
8.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับ การช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.20	1.13	ปานกลาง	6
9.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับ การช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง	2.98	1.14	ปานกลาง	21
10.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาหรือจัด เวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อการ ปรึกษา	3.14	1.12	ปานกลาง	9
11.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะแสดง ว่าตนเป็นผู้ไร้ความสามารถใน การสอน	2.91	1.21	ปานกลาง	27
12.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการขอคำ ปรึกษาจากผู้นิเทศ	2.81	1.08	ปานกลาง	30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
13.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการของครู อย่างแท้จริงทำให้แนะนำไม่ตรงเป้า	3.08	1.07	ปานกลาง	13
14.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถจัดการประชุม ให้มีประสิทธิภาพในการนำผลมาใช้ในการ การแก้ปัญหาได้	3.08	1.10	ปานกลาง	16
15.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ดีต่อการ ประชุมเพื่อหาทางแก้ปัญหา	2.79	1.07	ปานกลาง	31
16.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอความคิด ให้ครู	3.08	1.07	ปานกลาง	13
17.	ผู้นิเทศขาดความสามารถในการกระตุ้น ให้ครูเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น	2.93	1.01	ปานกลาง	26
18.	ขาดสื่อสำหรับกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องที่ครู ต้องการ	3.08	1.07	ปานกลาง	13
19.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่ง ผลิตที่จะจัดหาสื่อมาบริการ	3.37	1.09	ปานกลาง	3
20.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อ ได้น้อย	3.14	1.06	ปานกลาง	8
21.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง โดยการใช้สื่อที่จัดเตรียมไว้ให้	2.90	1.02	ปานกลาง	28
22.	ผู้ดูแลนิเทศการดูเพียงรับรู้ขาดการทำ ความเข้าใจเพื่อนำไปใช้	2.84	1.07	ปานกลาง	29
23.	การจัดนิเทศการเพื่อกรณีพิเศษภายใน นั้นผู้นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ในการจัด	3.06	1.06	ปานกลาง	17
24.	การจัดนิเทศการมีจุดมุ่งหมายมากเกินไป ไปทำให้ผู้รับสับสน	3.02	0.99	ปานกลาง	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	n = 710		ระดับ ปัญหา	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
23.	การจัดนิทรรศการเพื่อการนิเทศภายในนั้นผู้ นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ในการจัด	3.06	1.06	ปานกลาง	17
24.	การจัดนิทรรศการมีจุดมุ่งหมายมากเกินไป ทำให้ผู้รับสับสน	3.02	0.99	ปานกลาง	19
25.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ได้ วิชาการน้อย	2.94	0.99	ปานกลาง	24
26.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อมและแตก ต่างจากสถานศึกษาของตนเองมาก	3.03	1.17	ปานกลาง	18
27.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไปทัศนศึกษามา ปรับปรุงใช้ในางานของตน	3.10	1.05	ปานกลาง	12
28.	ชาววิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ	2.94	1.08	ปานกลาง	25
29.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับการนิเทศ	3.21	1.19	ปานกลาง	5
30.	ครูขาดความสนใจในการอ่านเอกสารที่จัดให้	2.97	1.08	ปานกลาง	22
31.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและไม่ทันสมัย	3.12	1.08	ปานกลาง	11
32.	ระบบการจัดเอกสารไม่เอื้ออำนวยความสะดวก สะดวกให้แก่ครู	3.11	1.08	ปานกลาง	10
33.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไปศึกษาเพิ่มเติม	2.61	1.12	ปานกลาง	36
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เพิ่ม เติมน้อย	2.74	1.17	ปานกลาง	33
35.	หลังจากได้รับความรู้มาแล้วไม่นำมาใช้	2.77	1.15	ปานกลาง	32
36.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ได้รับการ อบรมกลับมาแล้ว	3.02	1.16	ปานกลาง	20
เฉลี่ย		3.01	0.72	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 จากตารางแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านกิจกรรมการนิเทศภายในมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.45$ ) ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 3.43$ ) ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหาสื่อมาบริการ ( $\bar{X} = 3.37$ ) ครูเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด ( $\bar{X} = 3.28$ ) และไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้รับการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.21$ ) ตามลำดับ

### ตารางที่ 11

แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายด้าน	n = 710			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	ลำดับที่
1.	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	3.12	0.84	ปานกลาง	1
2.	ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน	2.89	1.00	ปานกลาง	3
3.	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	3.01	0.72	ปานกลาง	2
	รวม	3.50	0.84	มาก	-

ตารางที่ 11 เมื่อสรุปความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในเป็นปัญหาระดับปานกลางลำดับที่ 1 ระดับปัญหามานกลางที่รองลงมาได้แก่ ด้านกิจกรรมการนิเทศภายในและลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

3.1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

3.2. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ อัญญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.3 ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

## 3.4 ความคิดเห็นของผู้บริหาร

## ตารางที่ 12

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัด  
การนิเทศภายในโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลได้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโดยตรง	3.22	1.11	2.88	1.10	2.72	1.33	1.16
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว	2.89	0.96	2.85	1.08	3.10	1.12	0.79
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมิได้เป็นการสมครใจ	2.33	1.08	2.80	1.08	2.88	1.11	1.73
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	3.22	1.00	2.57	1.11	2.86	1.15	2.67
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน	3.22	1.06	2.83	1.07	2.90	1.06	0.94
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู	2.83	0.98	2.76	1.05	3.08	0.87	1.58
7.	คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหา	3.11	1.18	3.11	1.02	3.25	1.04	0.31
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ	3.33	1.03	2.88	1.12	3.12	1.01	1.56
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการ	2.94	1.16	2.77	1.08	3.12	1.14	1.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงาน นิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน	2.72	1.53	3.00	1.18	2.90	1.04	0.41
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่ชัดเจน	2.72	1.32	2.83	1.00	2.98	1.01	0.50
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผล การปฏิบัติงาน	3.22	1.48	3.01	1.17	3.16	1.03	0.33
13.	คณะกรรมการขาดการประสานงานและการร่วมมือกับหน่วยงาน กลางของโรงเรียน	3.05	1.21	2.89	1.12	2.96	0.85	0.18
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	3.17	1.20	3.09	1.19	3.20	1.02	0.13
15.	การนิเทศภายในมักเป็นการ เฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	3.17	1.15	3.15	1.22	3.02	1.01	0.23
เฉลี่ย		3.01	0.81	2.90	0.90	3.02	0.81	0.33

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศภายในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

แม้ว่าในภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าการขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการเป็นปัญหาที่มีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลี่ยสูง ( $\bar{X} = 3.33$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปตามลำดับคือ การขาดการมอบหมายให้บุคคลได้รับผิดชอบงานนิเทศโดยตรง ( $\bar{X} = 3.22$ ) คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.22$ ) คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.22$ ) และขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.22$ )

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นว่ามีข้อปัญหาต่อไปนี้มีปัญหาอยู่ในระดับสูงคือการนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว ( $\bar{X} = 3.15$ ) คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหา นิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.11$ ) และการขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.09$ )

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีข้อปัญหาต่อไปนี้มีปัญหาที่ระดับสูงคือ

- คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหา
- ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ
- ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน

### ตารางที่ 13

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการ  
นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนด้าน  
บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน	3.11	1.18	2.97	0.96	3.25	3.89	1.25
2.	ครูขาดความสนใจและไม่เห็นประโยชน์ของการนิเทศภายใน	3.17	1.04	2.82	1.11	3.14	1.09	1.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	ครูขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.05	1.39	2.89	0.98	3.16	1.12	0.84
4.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการเสนอข้อมูลปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน	3.05	1.16	2.71	0.96	3.12	0.99	2.59
5.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องที่จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ	2.83	1.29	3.03	1.02	2.92	0.80	0.55
6.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดการกำหนดวัตถุประสงค์หลักของการนิเทศแต่ละครั้ง	2.94	1.11	2.85	1.01	2.98	0.81	0.29
7.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดความสามารถในการให้คำปรึกษาและมอบหมายงาน	2.89	1.13	2.86	1.04	2.98	1.05	0.18
8.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	2.78	1.21	2.95	1.18	3.06	1.05	0.42
9.	ครูไม่ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศที่เป็นครูด้วยกัน	3.05	1.16	2.88	1.12	3.12	1.16	0.66
10.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	2.89	1.28	2.56	0.99	2.90	1.10	1.67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับผู้นิเทศในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาคือการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	2.89	1.08	2.59	1.01	2.78	1.10	0.81
12.	ครูขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3.05	1.21	2.89	1.18	3.14	1.11	0.65
13.	ครูเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด	3.50	1.25	3.01	1.22	3.33	1.07	1.74
14.	ครูไม่ยอมรับเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนถนัดและมีความชำนาญเป็นพิเศษ	3.39	1.33	2.74	1.06	2.84	0.81	2.90
15.	ครูเข้าใจว่าการจัดการนิเทศภายในเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครู	3.33	1.41	2.95	1.16	2.92	1.05	0.91
	<b>เฉลี่ย</b>	3.06	0.94	2.85	0.81	3.04	0.82	0.97

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศภายในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แม้ภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นว่าคุณครูเห็นว่า การนิเทศภายในเป็นการจับผิด ( $\bar{X} = 3.50$ ) ครูไม่ยอมรับเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตลกขบขัน และมีความชำนาญเป็นพิเศษ ( $\bar{X} = 3.39$ ) และครูเข้าใจว่าการจัดการนิเทศภายในเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครู ( $\bar{X} = 3.33$ ) เป็นปัญหาในระดับสูง

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นว่าคุณครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องที่จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ครูมีความเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด ( $\bar{X} = 3.01$ ) และครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 2.97$ ) เป็นปัญหาในระดับสูง

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณครูเห็นว่า การนิเทศภายในเป็นการจับผิด ( $\bar{X} = 3.33$ ) ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.25$ ) และครูขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.16$ )

#### ตารางที่ 14

#### การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด	3.44	1.15	3.14	1.25	3.41	1.04	1.01
2.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	3.28	1.07	2.67	1.07	2.90	0.98	2.60
3.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	3.44	0.92	3.32	1.20	3.21	1.02	0.31

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน	3.44	1.04	2.64	1.03	3.09	1.00	5.67*
5.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้	3.33	1.41	3.41	1.28	3.33	0.99	0.07
6.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิตของผู้นิเทศ	2.67	1.24	2.56	0.95	2.88	0.93	1.55
7.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไปปฏิบัติ	2.89	1.08	2.92	0.95	3.18	0.82	1.27
8.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.28	1.41	3.00	1.11	3.18	0.97	0.62
9.	ครูขาดความไว้วางใจในผู้นิเทศที่จะให้คำปรึกษา	2.83	1.25	2.74	1.13	2.94	0.99	0.47
10.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาหรือจัดเวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อการศึกษา	2.94	1.26	2.77	1.15	3.08	0.93	1.14
11.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะแสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความสามารถในการสอน	3.11	1.23	2.73	1.06	3.16	1.01	2.61
12.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศ	3.22	1.11	2.82	1.12	3.14	0.72	2.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการของครูอย่างแท้จริงทำให้แนะนำไม่ตรงเป้า	3.11	1.08	2.70	0.86	2.80	0.87	1.52
14.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถจัดการประชุมให้มีประสิทธิภาพในการนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาได้	3.11	1.13	2.82	1.04	2.96	1.08	0.62
15.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ดีต่อการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา	2.89	0.96	2.67	1.13	2.82	1.03	0.47
16.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอความคิดให้ครู	2.78	1.00	2.65	0.94	2.86	0.77	0.82
17.	ผู้นิเทศขาดความสามารถในการกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น	2.83	1.04	2.76	1.11	2.96	0.96	0.54
18.	ขาดสื่อสำหรับกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องที่คุณต้องการ	2.94	1.11	3.41	1.12	3.21	0.81	1.62
19.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะหาสื่อมาบริการครู	2.94	1.11	3.12	1.10	3.00	1.04	0.28
20.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อได้น้อย	2.72	0.96	2.83	1.03	2.98	0.95	0.56
21.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยการใช้สื่อที่จัดเตรียมไว้ให้	2.72	1.18	2.94	1.08	3.10	0.94	0.92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
22.	ผู้ดูแลนิเทศการดูเพียงรับรู้ขาดการ ทำความเข้าใจเพื่อนำไปใช้	2.94	1.16	3.09	1.00	3.20	0.82	0.48
23.	การจัดนิเทศการเพื่อการนิเทศ ภายในนั้นผู้นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ ในการจัด	2.89	1.13	2.97	0.98	3.04	0.89	0.18
24.	การจัดนิเทศการมีจุดมุ่งหมาย มากเกินไปทำให้ผู้รับสับสน	2.78	1.00	2.62	0.91	2.88	0.93	1.15
25.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็น ส่วนใหญ่ได้วิชาการน้อย	3.11	0.90	3.21	1.25	3.12	1.05	0.12
26.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความ พร้อมและแตกต่างจากสถาน ศึกษาของตนเองมาก	3.50	0.78	3.06	0.94	3.00	0.87	2.17
27.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไป ทัศนศึกษามารับปรุงใช้ในงาน ของตน	3.22	1.11	3.07	1.03	3.16	1.03	0.18
28.	ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขา วิชานั้น ๆ	2.55	1.15	3.15	1.13	2.94	1.07	2.14
29.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับการ นิเทศ	2.72	1.13	2.64	0.94	2.76	0.97	0.25
30.	ครูขาดความสนใจในการอ่าน เอกสารที่จัดให้	3.11	1.13	2.86	0.96	3.21	0.90	2.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 18		ขนาดกลาง n = 66		ขนาดใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
31.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและไม่ทันสมัย	3.11	1.02	2.85	1.00	3.08	0.95	1.00
32.	ระบบการจัดเอกสารไม่เอื้ออำนวย	3.28	1.13	2.82	1.06	3.04	0.96	1.62
33.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	2.72	1.18	2.53	0.95	2.90	1.10	1.85
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย	2.44	0.92	2.50	1.01	2.49	1.19	0.02
35.	หลังจากได้รับความรู้มาแล้วไม่นำมาใช้	2.94	1.21	2.85	0.88	3.00	0.98	0.36
36.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ได้รับการอบรมกลับมาแล้ว	3.11	1.13	3.00	0.96	3.20	1.00	0.56
	เฉลี่ย	3.01	0.82	2.88	0.76	3.03	0.70	0.63

\*  $P \leq .05$ 

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศภายในด้านกิจกรรมการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน

นอกจากนั้น ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าข้อปัญหาต่อไปนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจำกัด ( $\bar{X}=3.44$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน ( $\bar{X}=3.44$ ) ชาติผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ( $\bar{X}=3.44$ ) ตามลำดับ

ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางเห็นว่า ชาติผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสังเกตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X}=3.41$ ) ชาติสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ต้องการ ( $\bar{X}=3.41$ )

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่า ครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด ( $\bar{X}=3.44$ ) และชาติผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสังเกตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X}=3.33$ )

### ตารางที่ 15

สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน

ด้านที่	รายด้าน	ขนาดของโรงเรียน						F
		เล็ก n = 18		กลาง n = 66		ใหญ่ n = 51		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	3.01	0.81	2.90	0.90	3.02	0.81	0.33
2.	ด้านบทบาทของบุคลากร	3.06	0.94	2.85	0.81	3.04	0.82	0.97
3.	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	3.01	0.82	2.88	0.76	3.03	0.70	0.63

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากร และด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.2. ความคิดเห็นของครูผู้สอน

## ตารางที่ 16

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการ  
นิเทศภายในโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้าน  
รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลได้รับ	3.21	1.11	3.03	1.03	2.92	1.09	2.94
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว	3.08	1.10	3.10	1.05	3.02	1.04	0.46
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มิได้เป็นการสมัครใจ	2.98	1.00	3.18	1.23	3.09	1.10	1.08
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	2.92	1.05	2.75	1.06	2.70	1.09	1.46
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน	2.72	1.04	3.02	1.08	2.98	1.09	2.63
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู	3.08	1.17	3.17	1.07	3.32	1.15	2.34
7.	คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหาการนิเทศภายใน	2.90	1.12	3.12	1.07	3.19	1.06	2.71
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ	2.92	1.12	3.00	1.10	3.09	1.11	1.02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการ	2.91	1.24	3.18	1.22	3.53	1.16	12.95*
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายใน ไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน	2.83	1.15	3.16	1.19	3.19	1.15	3.56*
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่ชัดเจน	3.05	1.14	3.18	1.13	3.14	1.13	0.41
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.12	1.20	3.31	1.16	3.20	1.10	1.10
13.	คณะกรรมการขาดการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานกลางของโรงเรียน	2.94	1.13	3.26	1.17	3.12	1.07	2.95
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	3.11	1.15	3.19	1.08	3.25	1.17	0.67
15.	การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	3.04	1.20	3.35	1.13	3.30	1.17	2.36
	<b>เฉลี่ย</b>	2.99	0.88	3.14	0.86	3.14	0.82	1.23

$P \leq .05$

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในเรื่องรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบปัญหาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สองข้อคือ.ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน

นอกจากนั้นยังพบข้อปัญหาที่น่าสนใจ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ให้ความสำคัญต่อปัญหาอย่างสอดคล้องกันที่ค่าเฉลี่ยในลำดับสูงคือ ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.11$ ) ( $\bar{X} = 3.19$ ) และ ( $\bar{X} = 3.25$ ) และขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.12$ ) ( $\bar{X} = 3.31$ ) และ ( $\bar{X} = 3.20$ )

ตารางที่ 17.

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	2.75	1.18	2.51	1.16	2.47	1.16	2.24
2.	ผู้บริหารไม่จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	3.02	1.09	2.81	1.20	2.75	1.14	1.98
3.	ผู้บริหารไม่ร่วมดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	2.94	1.13	2.73	1.15	2.83	1.17	1.07
4.	ผู้บริหารกับครูไม่สร้างความเข้าใจและร่วมมือกันในการนิเทศภายใน	2.94	1.31	2.89	1.23	3.08	1.22	1.71
5.	ผู้บริหารไม่กำกับดูแลตามการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	2.93	1.17	2.89	1.10	2.92	1.15	0.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.	ผู้บริหารไม่กระตือรือร้นในการ นิเทศภายใน	2.75	1.11	2.67	1.14	2.73	1.15	0.27
7.	ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ เพื่อการนิเทศภายในได้ อย่างเพียงพอ	3.22	1.23	2.97	1.19	2.99	1.21	1.50
8.	ผู้บริหารมิได้จัดให้มีการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาของผู้รับกาวนิเทศ อย่างต่อเนื่อง	2.97	1.08	2.89	1.15	2.92	1.15	0.16
9.	ผู้บริหารขาดการปลุกฝังให้ผู้ นิเทศทุกคนมีความรู้สึกร่วมและ ตั้งใจในการปฏิบัติการนิเทศภายใน ร่วมกัน	2.89	1.23	2.94	1.14	3.05	1.22	0.95
10.	ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและ กำลังใจ	2.99	1.40	3.06	1.26	3.29	1.32	3.41
เฉลี่ย		2.94	0.99	2.83	0.97	2.90	1.01	0.46

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในเรื่องบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศ ภายใน พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับปัญหา ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นปัญหาที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.29) เป็นเอกสารที่ส่งวันไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.06) และ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ตามลำดับ และ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้ความสำคัญกับปัญหาผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอเป็นปัญหาในระดับค่าเฉลี่ยสูง ( $\bar{X} = 3.22$ )

### ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด	2.91	1.20	3.22	1.09	3.40	1.23	6.75*
2.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	2.44	1.06	2.64	0.97	2.70	1.06	2.26
3.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	3.21	1.35	3.46	1.21	3.46	1.15	1.66
4.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน	2.65	1.12	2.98	1.15	3.02	1.08	4.01*
5.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้	2.93	1.22	3.49	1.16	3.54	1.13	10.42*
6.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิตของผู้นิเทศ	2.43	0.98	2.72	1.18	2.71	1.02	2.74
7.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไปปฏิบัติ	2.83	1.18	3.17	1.19	3.22	1.09	4.42*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้ว มิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศ อย่างต่อเนื่อง	2.92	1.19	3.24	1.12	3.25	1.12	3.23*
9.	ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศที่จะ ให้คำปรึกษา	2.70	1.04	3.08	1.20	2.99	1.11	3.67*
10.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาหรือ จัดเวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อ การศึกษา	2.98	1.11	3.19	1.20	3.16	1.08	1.20
11.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะ แสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความสามารถ ในการสอน	2.72	1.22	3.01	1.24	2.90	1.18	1.83
12.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการขอ คำปรึกษาจากผู้นิเทศ	2.58	1.00	2.87	1.15	2.83	1.05	2.53
13.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการ ของครูอย่างแท้จริงทำให้แนะนำ ไม่ตรงเป้า	2.83	1.02	3.16	1.15	3.09	1.04	2.98
14.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถ จัดการประชุมให้มีประสิทธิภาพ ในการนำผลมาใช้ในการแก้ ปัญหาได้	2.99	1.22	3.04	1.08	3.11	1.08	0.66
15.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ดี ต่อการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ ปัญหา	2.64	1.03	2.70	1.13	2.88	1.04	3.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอความคิดให้ครู	2.71	1.01	2.90	1.06	2.99	0.97	2.93
17.	ผู้นิเทศขาดความสามารถในการกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น	2.84	1.06	3.14	1.09	3.10	1.05	2.01
18.	ขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ครูต้องการ	3.20	1.19	3.31	1.04	3.44	1.08	2.26
19.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะหาสื่อมาบริการครู	2.88	1.05	3.17	1.04	3.19	1.07	3.25*
20.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อได้น้อย	2.76	1.13	2.94	0.97	2.92	1.01	2.00
21.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยการใช้อสื่อที่จัดเตรียมไว้ให้	2.59	1.09	2.80	1.10	2.92	1.09	3.72*
22.	ผู้ดูแลนิเทศการ ดูเพียงรับรู้ ขาดการทำความเข้าใจเพื่อนำไปใช้	2.65	1.07	3.04	1.06	3.17	1.03	8.99*
23.	การจัดนิเทศการเพื่อการนิเทศภายในนั้นผู้นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ในการจัด	2.79	1.05	3.06	0.95	3.05	0.98	2.84
24.	การจัดนิเทศการมีจุดมุ่งหมายมากเกินไปทำให้ผู้รับสับสน	2.72	1.04	2.96	1.01	2.98	0.96	2.52
25.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ได้วิชาการน้อย	2.79	1.14	2.98	1.18	3.11	1.15	3.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
26.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความ พร้อมและแตกต่างจากสถาน ศึกษาของตนเองมาก	3.12	0.98	3.19	1.10	3.06	1.03	1.10
27.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไป ทัศนศึกษามาปรับปรุงใช้ในงาน ของตน	2.83	1.09	2.86	1.06	3.01	1.08	1.79
28.	ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขา วิชานั้น ๆ	3.11	1.12	3.24	1.21	3.21	1.19	0.40
29.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับ การนิเทศ	2.90	1.07	2.99	1.20	2.89	1.10	0.47
30.	ครูขาดความสนใจในการอ่าน เอกสารที่จัดให้	2.73	1.06	3.01	1.11	3.00	1.05	2.56
31.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและไม่ ทันสมัย	3.07	1.17	3.17	1.11	3.10	1.04	0.38
32.	ระบบการจัดเอกสารไม่เอื้อ อำนวยความสะดวกแก่ครู	3.10	1.18	3.20	1.12	3.06	1.02	1.14
33.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไป ศึกษาเพิ่มเติม	2.52	1.20	2.71	1.22	2.57	1.04	1.43
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ ความรู้เพิ่มเติมน้อย	2.61	1.18	2.85	1.19	2.72	1.15	1.61
35.	หลังจากได้รับความรู้มาแล้วไม่ นำมาใช้	2.47	1.08	2.82	1.22	2.82	1.11	3.71*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของโรงเรียน						F
		ขนาดเล็ก n = 90		ขนาดกลาง n = 216		ขนาดใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
36.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ ได้รับการอบรมกลับมาแล้ว	2.79	1.19	3.11	1.22	3.02	1.11	2.39
	เฉลี่ย	2.80	0.76	3.04	0.75	3.04	0.69	4.32*

\*P ≤ .05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ปรากฏว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe' แล้วพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย นอกจากนี้ยังพบข้อปัญหาที่ครูทั้ง 3 ขนาดมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันโดยจัดให้เป็นปัญหาที่ระดับค่าเฉลี่ยสูงคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ( $\bar{X} = 3.46$ ) และ ( $\bar{X} = 3.46$ )

ตารางที่ 19

แสดงค่าแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe'

ค่าเฉลี่ย	ร.ร.ขนาดเล็ก	ร.ร.ขนาดกลาง	ร.ร.ขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาดเล็ก	-	*	*
โรงเรียนขนาดกลาง	-	-	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 20**  
**สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการ**  
**จัดการนิเทศภายใน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน**  
**โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน**

ด้าน ที่	รายด้าน	ขนาดของโรงเรียน						F
		เล็ก n = 90		กลาง n = 216		ใหญ่ n = 403		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	2.99	0.88	3.14	0.86	3.14	0.82	1.23
2.	ด้านบทบาทของบุคลากร	2.94	0.99	2.83	0.97	2.90	1.01	0.46
3.	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	2.80	0.76	3.04	0.75	3.04	0.69	4.32*

ตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน และด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษา และไม่มีวุฒิทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

- 4.1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน
- 4.2. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน
- 4.3. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

## 4.1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร

## ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน  
โรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่มีวุฒิ  
ทางการศึกษา ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงาน นิเทศภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 114		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลใด รับผิดชอบงานนิเทศภายใน โดยตรง	2.87	1.22	11	2.86	1.06	13	-0.04
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศ ระยะสั้นและระยะยาว	2.93	1.09	7	3.05	1.02	8	0.48
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ได้เป็นการสมัครใจ	2.76	1.10	15	2.81	1.08	14	0.18
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่ เห็นความสำคัญของการนิเทศ ภายใน	2.79	1.14	14	2.67	1.06	15	-0.48
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจในงานนิเทศ ภายใน	2.88	1.06	10	3.09	1.13	7	0.82
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยว กับตัวครูและความต้องการ ของครู	2.86	0.98	12	3.05	1.02	8	0.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	มีวุฒิทางการศึกษา n = 114		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 21		ลำดับที่	t
		X	SD		X	SD		
7.	คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหาในเทศภายใน	3.15	1.04	1	3.24	1.09	2	0.35
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ	3.02	1.09	5	3.09	0.99	5	0.32
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	2.92	1.10	9	2.95	1.24	11	0.11
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน	2.92	1.18	8	2.95	1.16	10	0.11
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่ชัดเจน	2.83	1.04	13	3.09	1.09	6	1.02
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.09	1.14	4	3.14	1.28	3	0.18
13.	คณะกรรมการขาดการประสานงานและการร่วมมือกับหน่วยงานกลางของโรงเรียน	2.95	1.02	6	2.90	1.14	12	-0.16
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	3.11	1.11	2	3.28	1.15	1	0.63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	มีวุฒิทางการศึกษา n = 114		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 21		ลำดับที่	t
		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD		
15.	การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	3.10	1.12	3	3.14	1.19	4	0.16
	เฉลี่ย	2.94	0.84	ปานกลาง	3.02	0.92	ปานกลาง	0.36

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาพบว่า ปัญหาในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน อยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาที่ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกันคือ คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ไขปัญหานิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.15$ ) และ ( $\bar{X} = 3.24$ ) ข้อที่มีปัญหารองลงไปคือขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.11$ ) และ ( $\bar{X} = 3.28$ ) การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว ( $\bar{X} = 3.10$ ) และ ( $\bar{X} = 3.14$ ) ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.09$ ) และ ( $\bar{X} = 3.14$ )

## ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ  
ภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่มีวุฒิ  
ทางการศึกษา ในด้านบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 114		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการ นิเทศภายใน	3.08	0.99	2	3.19	0.87	1	0.53
2.	ครูขาดความสนใจและไม่เห็น ประโยชน์ของการนิเทศภายใน	3.00	1.11	6	2.90	1.04	10	-0.38
3.	ครูขาดความกระตือรือร้นใน การปรับปรุงการเรียนการสอน	3.03	1.10	4	2.95	1.07	7	-0.29
4.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการ เสนอข้อมูลปัญหาและความ ต้องการการนิเทศภายใน	2.91	1.0	12	2.90	1.04	10	-0.03
5.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ ในเรื่องที่จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ	2.92	0.97	10	3.19	1.03	2	1.11
6.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดการ กำหนดวัตถุประสงค์หลักของ การนิเทศแต่ละครั้ง	2.90	0.90	11	2.95	1.20	8	0.18
7.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดความ สามารถในการให้คำปรึกษา และมอบหมายงาน	2.89	0.98	13	3.00	1.38	6	0.33
8.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศขาดการ ติดตามและประเมินผล การนิเทศ	2.96	1.07	8	3.05	1.46	3	0.27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 114		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
9.	ครูไม่ยอมรับบทบาทของ ผู้นิเทศที่เป็นครูด้วยกัน	3.05	1.07	3	2.76	1.44	12	-0.83
10.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการ นิเทศภายในอย่างจริงจัง	2.79	1.05	14	2.43	1.20	15	-1.28
11.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการ ประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับผู้ นิเทศในการแสวงหาแนวทาง แก้ปัญหาการเรียนการสอน อย่างจริงจัง	2.70	1.03	15	2.71	1.19	13	0.05
12.	ครูขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา การเรียนการสอนไม่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	3.00	1.13	7	3.00	1.30	5	-0.03
13.	ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศ ภายในเป็นการจับผิด	3.24	1.16	1	3.00	1.26	4	-0.80
14.	ครูไม่ยอมรับเป็นผู้นิเทศใน เรื่องที่ตนถนัดและมีความ ชำนาญเป็นพิเศษ	2.95	0.99	9	2.43	1.12	14	-1.98
15.	ครูเข้าใจว่าการจัดการนิเทศ ภายในเป็นการเพิ่มภาระงาน ให้แก่ครู	3.00	1.10	5	2.95	1.46	9	-0.14
เฉลี่ย		2.96	0.81	ปาน กลาง	2.89	0.99	ปาน กลาง	-0.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา พบว่า ปัญหาในด้านบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันอยู่ที่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบสมมุติฐานพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามองปัญหาในระดับค่าเฉลี่ยสูง สองข้อคือ ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องที่จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ ( $\bar{X} = 3.19$ ) และครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.19$ )

ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษามองปัญหาในระดับค่าเฉลี่ยสูงคือ ครูมีความรู้ลึกซึ้งว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด ( $\bar{X} = 3.24$ ) และลำดับรองลงมาคือ ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.08$ )

### ตารางที่ 23

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	มีวุฒิทางการศึกษา n = 114		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 21		ลำดับที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูมักเห็นการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด	3.27	1.12	3	3.33	1.39	8	0.19
2.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	2.88	1.00	23	2.62	1.28	34	-0.87
3.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้นๆ อย่างแท้จริง	3.27	1.05	2	3.43	1.36	4	0.50
4.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน	2.94	0.97	17	2.81	1.47	32	-0.39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการ ศึกษา n = 114		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับที่	t
		X	S.D.		X	S.D.		
5.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถ ในการสอนที่จะทำการสาธิต การสอนแบบต่าง ๆ ได้	3.35	1.16	1	3.48	1.36	1	0.40
6.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิต ของผู้นิเทศ	2.72	0.97	33	2.57	1.08	35	-0.59
7.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครู นำไปปฏิบัติ	3.04	0.88	11	2.86	1.15	28	-0.71
8.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศ แล้วมิได้รับการช่วยเหลือจาก ผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.11	1.07	6	3.05	1.28	19	-0.22
9.	ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศ ที่จะให้คำปรึกษา	2.80	1.05	28	3.00	1.30	23	0.67
10.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษา หรือจัดเวลาให้กับผู้รับการ นิเทศเพื่อการปรึกษา	2.87	1.03	24	3.14	1.35	15	0.88
11.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษา จะแสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความ สามารถในการสอน	2.85	1.00	25	3.43	1.33	3	1.90
12.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการ ขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศ	2.96	0.95	14	3.14	1.24	14	0.63
13.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้อง การของครูอย่างแท้จริงทำให้ แนะนำไม่ตรงเป้า	2.75	0.88	30	3.00	1.00	21	1.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการ ศึกษา n = 114		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
14.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถ จัดการประชุมให้มี ประสิทธิภาพในการนำผลมา ใช้ในการแก้ปัญหาได้	2.89	0.99	22	3.00	1.41	24	0.33
15.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ ดีต่อการประชุมเพื่อหาทาง แก้ปัญหา	2.74	1.02	32	2.86	1.31	29	0.40
16.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้ เสนอความคิดให้ครู	2.74	0.87	31	2.81	0.98	30	0.32
17.	ผู้นิเทศขาดความสามารถใน การกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหา และแสดงความคิดเห็น	2.81	0.96	27	3.05	1.43	20	0.74
18.	ขาดสื่อสำหรับการนิเทศ เฉพาะเรื่องที่คุณต้องการ	3.26	1.01	4	3.33	1.06	6	0.28
19.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหา สื่อมาบริการครู	3.00	1.06	13	3.28	1.15	9	1.03
20.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้ จากสื่อได้น้อย	2.84	0.95	26	3.05	1.16	18	0.76
21.	ครูขาดความสนใจที่จะ พัฒนาตนเองโดยการใช้สื่อที่ จัดเตรียมไว้ให้	2.96	1.00	15	3.00	1.26	22	0.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการ ศึกษา n = 114		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
22.	ผู้ดูแลนิเทศการดูเพียงรับรู้ขาด การทำความเข้าใจเพื่อนำ ไปใช้	3.05	0.94	10	3.43	1.03	2	1.56
23.	การจัดนิเทศการเพื่อการ นิเทศภายในนั้นผู้เทศไม่มี หลักเกณฑ์ในการจัด	2.95	0.95	16	3.19	1.03	11	1.01
24.	การจัดนิเทศการมีจุดมุ่ง หมายมากเกินไปทำให้ผู้รับ สับสน	2.79	0.92	29	2.48	0.98	36	-1.36
25.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยว เป็นส่วนใหญ่ได้วิชาการน้อย	3.20	1.12	5	2.95	1.16	25	-0.91
26.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามี ความพร้อมและแตกต่างจาก สถานศึกษาของตนเองมาก	3.10	0.90	8	3.09	0.94	16	-0.01
27.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการ ไปทัศนศึกษามาปรับปรุงใช้ ในงานของตน	3.11	1.04	7	3.19	1.03	11	0.31
28.	ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญใน สาขาวิชานั้น ๆ	2.93	1.11	18	3.33	1.11	7	1.53
29.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับ การนิเทศ	2.66	0.95	35	2.86	1.11	27	0.74
30.	ครูขาดความสนใจในการ อ่านเอกสารที่จัดให้	3.02	0.98	12	3.09	0.94	16	0.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการ ศึกษา n = 114		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 21		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
31.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและ ไม่ทันสมัย	2.89	0.94	21	3.38	1.12	5	1.88
32.	ระบบการจัดเอกสารไม่เอื้อ อำนวยความสะดวกให้แก่ครู	2.92	1.01	19	3.19	1.16	13	0.99
33.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการ ไปศึกษาเพิ่มเติม	2.67	1.00	34	2.81	1.29	31	0.45
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ การให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย	2.46	1.02	36	2.67	1.28	33	0.71
35.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลัง จากที่ได้รับการอบรมกลับ มาแล้ว	2.91	0.93	20	2.95	1.16	25	0.15
36.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลัง จากที่ได้รับการอบรมกลับ มาแล้ว	3.06	0.95	9	3.24	1.22	10	0.63
เฉลี่ย		2.94	0.70	ปานกลาง	3.06	0.95	ปานกลาง	0.55

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาในด้านกิจกรรมการนิเทศภายในพบว่าผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นต่อปัญหาไม่แตกต่างกันมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา และผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อมูลที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงในข้อปัญหาเดียวกันคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.35$ ) และ ( $\bar{X} = 3.48$ )

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงไปซึ่งทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 3.27$ ) และ ( $\bar{X} = 3.43$ )

#### ตารางที่ 24

สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน จำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน

ด้าน ที่	รายด้าน	กลุ่มผู้บริหาร						t
		มีวุฒิทางการศึกษา n = 114			ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 21			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	
1.	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	2.94	0.84	ปานกลาง	3.02	0.92	ปานกลาง	0.36
2.	ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน	2.96	0.81	ปานกลาง	2.89	0.99	ปานกลาง	-0.29
3.	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	2.94	0.70	ปานกลาง	3.06	0.95	ปานกลาง	0.55

ตารางที่ 24 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหา ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.2. ความคิดเห็นของครูผู้สอน

## ตารางที่ 25

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อ	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	มีวุฒิทางการศึกษา n = 498		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 212		ลำดับที่	t
		X	S.D.		X	S.D.		
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลใดรับผิดชอบงานนิเทศภายในโดยตรง	2.93	1.08	13	3.12	1.05	13	2.17*
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว	3.02	1.07	11	3.13	0.99	12	.1.39
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมิได้เป็นการสมัครใจ	3.01	1.13	12	3.32	1.09	5	3.34**
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	2.65	1.09	15	2.97	1.03	15	3.69**
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน	2.88	1.09	14	3.16	1.04	11	3.22**
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู	3.20	1.15	3	3.35	1.05	2	1.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการ ศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
7.	คณะกรรมการขาดการประชุม วิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำ โครงการแก้ปัญหาในเทศ ภายใน	3.11	1.09	7	3.18	1.02	10	0.84
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตาม ผลของคณะกรรมการ	3.05	1.11	10	3.04	1.05	14	-1.4
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายใน	3.25	1.24	2	3.57	1.05	1	3.43**
10.	การกำหนดจุดประสงค์และ เป้าหมายของกรนิเทศภายใน ไม่ได้มาจากคณะกรรมการ และครูผู้สอน	3.06	1.16	9	3.31	1.16	6	2.57*
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศ ภายในไม่ชัดเจน	3.11	1.08	6	3.23	1.24	9	1.23
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.18	1.11	5	3.34	1.18	3	1.74
13.	คณะกรรมการขาดการ ประสานงานและการร่วมมือ กับหน่วยงานกลางของ โรงเรียน	3.08	1.08	8	3.29	1.18	7	2.25*
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลัง การนิเทศ	3.20	1.15	3	3.26	1.14	8	0.68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน	มีวุฒิทางการศึกษา n = 498		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 212		ลำดับที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
15.	การนิเทศภายในมักทำการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	3.27	1.14	1	3.33	1.21	4	0.58
	เฉลี่ย	3.07	0.85	ปานกลาง	3.24	0.83	ปานกลาง	2.53*

\*P ≤ .05, \*\* P ≤ .01

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและกลุ่มครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่คล้ายกันคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งกรรมการนิเทศภายใน ( $\bar{X} = 3.25$ ) และ ( $\bar{X} = 3.57$ ) การนิเทศภายในมักทำการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว ( $\bar{X} = 3.27$ ) และ ( $\bar{X} = 3.33$ ) และคณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู ( $\bar{X} = 3.20$ ) และ ( $\bar{X} = 3.35$ )

## ตารางที่ 26

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ  
ภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่วุฒิทางการศึกษาและผู้ที่ไม่มีวุฒิ  
ทางการศึกษาในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		X	S.D.		X	S.D.		
1.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ของการนิเทศภายใน	2.48	1.13	10	2.63	1.23	10	1.53
2.	ผู้บริหารไม่จัดให้มีการนิเทศ ภายในอย่างต่อเนื่อง	2.76	1.13	8	2.91	1.21	8	1.47
3.	ผู้บริหารไม่ร่วมดำเนินการ นิเทศภายในอย่างจริงจัง	2.77	1.16	7	2.92	1.16	7	1.56
4.	ผู้บริหารกับครูไม่สร้างความ เข้าใจและร่วมมือกันในการ นิเทศภายใน	2.98	1.23	4	3.08	1.26	2	0.97
5.	ผู้บริหารไม่กำกับดูแลติดตาม การดำเนินงานนิเทศภายใน อย่างจริงจัง	2.88	1.12	6	3.00	1.17	5	1.34
6.	ผู้บริหารไม่กระตือรือร้นในการ นิเทศภายใน	2.67	1.13	9	2.79	1.17	9	1.02
7.	ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ เพื่อการนิเทศภายใน ได้อย่างเพียงพอ	3.00	1.21	2	3.06	1.23	3	0.54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านบทบาทของบุคลากร	มีวุฒิทางการศึกษา n = 498		ลำดับที่	ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 212		ลำดับที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
8.	ผู้บริหารมิได้จัดให้มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาของผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	2.90	1.11	5	2.96	1.20	6	0.63
9.	ผู้บริหารขาดการปลูกฝังให้ผู้นิเทศทุกคนมีความรู้สึกร่วมและตั้งใจในการปฏิบัติกรนิเทศภายในร่วมกัน	2.98	1.20	3	3.02	1.21	4	0.40
10.	ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.15	1.33	1	3.26	1.29	1	1.08
	เฉลี่ย	2.86	0.98	ปานกลาง	2.96	1.04	ปานกลาง	1.24

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิทางการศึกษากับครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายในพบว่า ไม่มีความแตกต่าง มีปัญหาโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ ) และ ( $\bar{X} = 2.96$ )

ความคิดเห็นของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาที่สอดคล้องกันในข้อปัญหา ดังนี้คือ ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นปัญหาลำดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.15$ ) และ ( $\bar{X} = 3.26$ ) และในลำดับที่รองลงไปคือ ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างความเข้าใจและร่วมมือกันในการนิเทศ ( $\bar{X} = 2.98$ ) และ ( $\bar{X} = 3.08$ ) และผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.00$ ) และ ( $\bar{X} = 3.06$ )

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 27

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศ  
ภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ที่  
ไม่มีวุฒิทางการศึกษาในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูมักเห็นการสังเกตการสอน เป็นการจับผิด	3.22	1.21	4	3.43	1.17	3	2.17*
2.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของ ผู้นิเทศ	2.63	1.04	32	2.70	1.02	34	0.85
3.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความ ชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	3.40	1.18	1	3.50	1.24	2	1.02
4.	ครูไม่พร้อมในการรับการ นิเทศแบบสังเกตการสอน	2.90	1.09	23	3.11	1.16	18	2.29*
5.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถ ในการสอนที่จะทำการสาธิต การสอนแบบต่าง ๆ ได้	3.3	1.15	2	3.59	1.19	1	2.13*
6.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิต ของผู้นิเทศ	2.63	1.05	33	2.80	1.10	33	1.94
7.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครู นำไปปฏิบัติ	3.12	1.11	7	3.24	1.20	10	1.23
8.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้ว มิได้รับการช่วยเหลือจากผู้ นิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.17	1.10	6	3.27	1.19	6	0.99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
9.	ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศที่ จะให้คำปรึกษา	2.91	1.10	21	3.17	1.19	15	2.76**
10.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษา หรือจัดเวลาให้กับผู้รับการ นิเทศเพื่อการปรึกษา	3.08	1.09	11	3.30	1.17	5	2.39*
11.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะ แสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความ สามารถในการสอน	2.87	1.17	25	3.00	1.29	24	1.20
12.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการ ขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศ	2.78	1.06	29	2.88	1.13	28	1.16
13.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการ ของครูอย่างแท้จริงทำให้แนะ นำไม่ตรงเป้า	2.01	1.04	35	3.25	1.13	8	2.57*
14.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถ จัดการประชุมให้มี ประสิทธิภาพในการนำผลมา ใช้ในการแก้ปัญหาได้	3.01	1.07	16	3.24	1.14	9	2.49*
15.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ดี ต่อการประชุมเพื่อหาทางแก้ ปัญหา	2.78	1.02	28	2.83	1.18	32	0.64
16.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้ เสนอความคิดให้ครู	2.93	0.98	19	2.92	1.09	27	-0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
17.	ผู้นิเทศขาดความสามารถใน การกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหา และแสดงความคิดเห็น	3.03	1.05	14	3.20	1.11	14	1.93
18.	ขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะ เรื่องที่คุณต้องการ	3.36	1.13	3	3.39	1.00	4	0.30
19.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหาสื่อ มาบริการ	3.11	1.06	8	3.21	1.07	12	1.19
20.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้ จากสื่อได้น้อย	2.87	1.01	24	2.95	1.04	26	0.96
21.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนา ตนเองโดยการใช้สื่อที่จัด เตรียมไว้ให้	2.84	1.08	27	2.83	1.04	31	-0.10
22.	ผู้ดูแลนิเทศการดูเพียงรับรู้ขาด การทำความเข้าใจเพื่อนำไปใช้	3.06	1.03	12	3.06	1.10	20	-0.09
23.	การจัดนิเทศการเพื่อการ นิเทศภายในนั้นผู้นิเทศไม่มี หลักเกณฑ์ในการจัด	2.98	1.01	17	3.13	0.93	16	1.94
24.	การจัดนิเทศการมีจุดมุ่ง หมายมากเกินไปทำให้ผู้รับ สับสน	2.90	0.99	22	3.03	0.99	22	1.69
25.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยว เป็นส่วนใหญ่ได้วิชาการน้อย	3.03	1.16	15	3.02	1.19	23	-0.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
26.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความ พร้อมและแตกต่างจากสถาน ศึกษาของตนเองมาก	3.10	1.06	9	3.11	1.02	17	0.07
27.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไป ทัศนศึกษามาปรับปรุงใช้ใน งานของตน	2.93	1.09	20	2.96	1.05	25	0.27
28.	ชาววิทยากรผู้เชี่ยวชาญใน สาขาวิชานั้น ๆ	3.20	1.16	5	3.23	1.27	11	0.29
29.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับ การนิเทศ	2.85	1.08	26	3.09	1.23	19	2.54*
30.	ครูขาดความสนใจในการอ่าน เอกสารที่จัดให้	2.94	1.04	18	3.06	1.15	21	1.33
31.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและ ไม่ทันสมัย	3.08	1.07	10	3.21	1.09	13	1.51
32.	ระบบการจัดเอกสารไม่เอื้อ อำนวยความสะดวกให้แก่ครู	3.04	1.06	13	3.26	1.10	7	2.44*
33.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไป ศึกษาเพิ่มเติม	2.58	1.09	34	2.67	1.20	35	0.96
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ ให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย	2.70	1.14	31	2.84	1.24	30	1.47
35.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลัง จากที่ได้รับการอบรมกลับ มาแล้ว	2.73	1.11	30	2.87	1.21	29	1.37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านกิจกรรมการนิเทศ ภายใน	มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 498		ลำดับ ที่	ไม่มีวุฒิ ทางการศึกษา n = 212		ลำดับ ที่	t
		X	S.D.		X	S.D.		
36.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลัง จากที่ได้รับการอบรมกลับ มาแล้ว	2.94	1.13	18	3.21	1.22	12	2.76*
	เฉลี่ย	3.45	0.82	ปานกลาง	3.60	0.86	มาก	2.08*

\*P ≤ .05, \*\*P ≤ .01

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิทางการศึกษากับครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในด้านกิจกรรมการนิเทศภายในปรากฏว่า มีความคิดเห็นต่างกันคือ ครูที่มีวุฒิทางการศึกษามองปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามองปัญหาโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิทางการศึกษากับครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูที่มีวุฒิทางวิชาการศึกษากับครูที่ไม่มีวุฒิทางวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบข้อที่น่าสังเกตคือ ข้อปัญหาที่ไม่แตกต่างกันนั้นถูกจัดอยู่ในลำดับปัญหาที่สูง และทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริงเป็นปัญหาอยู่ในลำดับที่ 1 ( $\bar{X} = 3.40$ ) และลำดับที่ 2 ( $\bar{X} = 3.12$ )

## ตารางที่ 28

สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน  
จำแนกตามกลุ่มครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาและครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา  
โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน

ด้าน ที่	รายด้าน	กลุ่มครูผู้สอน						t
		มีวุฒิทางการศึกษา n = 498			ไม่มีวุฒิทางการศึกษา n = 212			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	
1.	ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศ ภายใน	3.07	0.85	ปานกลาง	3.2	0.8	ปาน กลาง	2.53*
2.	ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการ นิเทศภายใน	2.86	0.98	ปานกลาง	2.9	1.0	ปาน กลาง	0.24
3.	ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน	3.45	0.82	ปานกลาง	3.6	0.8	มาก	2.08*

$P \leq .05$

ตารางที่ 28 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาทั้ง 3 ด้าน พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน และด้านกิจกรรมการนิเทศภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน จึงสรุปได้ว่า ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจากแบบสอบถามปลายเปิด

ตารางที่ 29

แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน

ปัญหาการจัดการนิเทศภายใน	N = 59	
	จำนวน ผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. บุคลากรขาดความเข้าใจถึงเรื่องความสำคัญของการนิเทศภายในทำให้ขาดการให้ความร่วมมือ	17	28.8
2. ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและครูที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ผู้นิเทศ	10	16.95
3. ขาดความต่อเนื่องในการจัดการนิเทศภายใน	7	11.86
4. จำนวนครั้งในการจัดการนิเทศภายในน้อยเกินไป	6	10.17
5. ไม่สามารถจัดการนิเทศภายในได้เต็มรูปแบบเนื่องจากบุคลากรมีเวลาน้อย	5	8.47
6. ขาดการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	4	6.78
7. ครูไม่ยอมรับในตัวผู้นิเทศ	4	6.78
8. ขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	3	5.08
9. ครูเห็นว่ากรนิเทศภายในเป็นการจับผิด	2	3.39
10. ครูเห็นว่ากรนิเทศภายในเป็นการเพิ่มภาระ	1	1.69

ผลจากตารางที่ 29 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในจากผู้บริหาร 59 คน พบว่า

1. ร้อยละ 28.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีความเห็นว่า บุคลากรขาดความเข้าใจถึงเรื่องความสำคัญของการนิเทศภายในทำให้ขาดการให้ความร่วมมือ

2. ร้อยละ 16.95 ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีความเห็นว่า ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและครูที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ผู้นิเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ร้อยละ 11.86 ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดมีความเห็นว่า ขาดความต่อเนื่องในการจัดการนิเทศภายในนอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีประโยชน์อีกหลายข้อ สำหรับผู้สนใจจะนำไปพิจารณา

ตารางที่ 30  
แสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน

ปัญหาการจัดการนิเทศภายใน	N = 129	
	จำนวน ผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. ขาดความต่อเนื่องในการจัดการนิเทศภายใน	35	27.13
2. ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	17	13.18
3. ครูไม่ยอมรับการนิเทศแบบสังเกตการสอนเห็นว่าเป็นการจับผิด	13	10.07
4. จำนวนครั้งในการจัดการนิเทศภายในน้อยเกินไปในหนึ่งภาคเรียน	12	9.30
5. ขาดการยอมรับในตัวผู้นิเทศ	10	7.75
6. ขาดการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	7	5.43
7. ขาดการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ	6	4.65
8. ผู้นิเทศขาดความเป็นธรรมชาติในการนิเทศ	5	3.87
9. ผู้บริหารขาดความเข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	4	3.10
10. หลักการนิเทศผู้นิเทศไม่แจ้งข้อมูลย้อนกลับให้ผู้รับการนิเทศนำไปปรับปรุงตนเอง	4	3.10
11. ขาดแบบฟอร์มการนิเทศที่มีมาตรฐาน	4	3.10
12. มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาของบุคลากรที่จะทำการนิเทศภายใน	3	2.32
13. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศภายใน	3	2.32
14. ครูไม่ให้ความสนใจและร่วมมือในการนิเทศภายใน	3	2.32
15. ขาดความพร้อมในด้านสื่อต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน	2	1.55
16. ขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในโดยตรง	1	0.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ผ่านการขออนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนในจำนวน 129 คน พบว่า

- ร้อยละ 27.13 ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีความเห็นว่า ขาดความต่อเนื่องในการจัดการนิเทศภายใน

- ร้อยละ 13.18 ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีความเห็นว่า ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

- ร้อยละ 10.07 ของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีความเห็นว่า ครูไม่ยอมรับการนิเทศแบบสังเกตการสอนเห็นว่าเป็นการจับผิด

นอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่มีประโยชน์น่าสนใจอีกหลายข้อสำหรับผู้สนใจจะนำไปพิจารณา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำแนกตามสภาพผู้ตอบแบบสอบถามที่ประกอบด้วยผู้บริหารที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางการศึกษา จำนวน 135 คน กับครูผู้สอนที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางการศึกษา จำนวน 710 คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในภาคใต้ จำนวน 42 โรงเรียน ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยกำหนดข้อปัญหาในการศึกษาออกเป็น 3 ด้านคือ ปัญหาในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน และกิจกรรมการนิเทศภายใน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน ในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบประมาณค่า และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ อันประกอบด้วย
  - 1.1. รูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน
  - 1.2. บทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน
  - 1.3. กิจกรรมการนิเทศภายใน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา

ในโรงเรียน จำแนกตามกลุ่มผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ จำนวน 135 คน และกลุ่มครูผู้สอนจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างและเทียบสัดส่วน จำนวน 710 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,727 และใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อนิเทศภายใน และด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (Open - ended)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการนำทางไปรษณีย์เป็นบางส่วน และนำส่งด้วยตนเองบางส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนโดยการรับคืนด้วยตนเอง และได้รับคืนทางไปรษณีย์เป็นบางส่วนหลังจากส่งไปแล้ว 1 สัปดาห์ จากนั้น จึงนำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นของผู้บริหาร 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.36 เป็นของครู 710 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก้ารนำไปใช้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในเรื่องปัญหาการจัดการนิเทศภายใน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยค่า F (F-Test) และเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ด้วยค่า t (t-Test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+

## สรุปผลการวิจัย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีวุฒิทางการศึกษา
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน

### 2.1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ปัญหา ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง และข้อที่มีปัญหาในระดับมากที่สุดคือ คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหา เพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหาในระดัมากที่สุดคือ ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ และการนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว

ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลางสำหรับข้อปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายในและ ครูขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าปัญหาในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีปัญหาที่พบเห็นมากที่สุด คือ เรื่องขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอน ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง และปัญหาที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันอีกข้อคือ หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

## 2.2. ความคิดเห็นของครูผู้สอน

ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าปัญหาเรื่องรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ที่ระดับปานกลาง สำหรับปัญหาพบมากที่สุดคือเรื่องครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการ การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว และคณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู

ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลางสำหรับข้อปัญหาพบมากที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอ และผู้บริหารและครูไม่สร้างความเข้าใจและร่วมมือกันในการนิเทศภายใน

ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าปัญหาเรื่องกิจกรรมการนิเทศภายในในภาพรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง สำหรับข้อปัญหาพบมากที่สุดคือ เรื่องขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง และผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหาสื่อมาบริการ ตามลำดับ

## ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามขนาดของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และของครูผู้สอน

### 3.1 ความคิดเห็นของผู้บริหาร

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศภายใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านรูปแบบการนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน และด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ไม่แตกต่างกัน

### 3.2. ความคิดเห็นของครูผู้สอน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน แตกต่างจากด้านรูปแบบการดำเนินงานการนิเทศภายใน และด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และพบว่าด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน กับด้านบทบาทของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

##### 4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน ในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน และด้านกิจกรรมการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

##### 4.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษากับครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศภายในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในและด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการศึกษาค้นพบตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวุฒิทางการศึกษาพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาและมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ เปิดสอนระดับ ปวช. ปวท. และระดับ ปวส. ครูจึงควรมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตลอดจนควรมีวุฒิด้านวิชาการศึกษาจึงจะสามารถทำหน้าที่สอนนักเรียนนักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามหลักสูตรและปรัชญาของสถานศึกษาตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน

### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน

#### ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านการดำเนินงานนิเทศภายใน ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง

ในส่วนของผู้บริหารพบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากคือ คณะกรรมการขาดการประชุม วิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหานิเทศภายในและขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศภายใน

จากข้อปัญหานี้ เป็นเหตุอันเนื่องมาจากการที่โรงเรียนมิได้จัดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง โดยมักมีการจัดขึ้นเป็นการเฉพาะกิจ ดังนั้นจึงทำให้การทำงานตามคำสั่งของผู้บริหารมากกว่าการทำงานที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนไม่มีกระบวนการตามหลักการของการนิเทศ ซึ่งตามหลักการแล้วคณะกรรมการต้องมีการประชุมเพื่อประเมินสภาพการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสำรวจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาและความต้องการของบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานวิชาการและจากนั้นต้องมีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามแผนนั้นจะต้องมีกิจกรรมสร้างเสริมขวัญกำลังใจและกิจกรรมการนิเทศ ควบคุมคุณภาพ สนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและติดตามด้วยการประเมินผลและการรายงานผล หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 2-3) ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความเห็นว่า หากคณะกรรมการได้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ตามขั้นตอนแล้วช่วยทำให้การจัดการนิเทศภายในประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา เป็นการยกระดับคุณภาพผลงานของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอีกทางหนึ่งอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศคือ อาจกล่าวได้ว่า ขาดการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนควรได้สังเกตว่า การจัดการนิเทศการศึกษาภายใน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสนใจความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารต้องคำนึงเสมอว่า การนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะปล่อยปละละเลยไม่ได้ ต้องรู้จักวางแผนให้การสนับสนุนดูแลตลอดจนติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 62-63) การติดตามผลหลังการนิเทศจะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารใช้เป็นข้อเสนอแนะให้คำปรึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ค้นพบจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัด และข้อมูลอื่น ๆ ของตนเองอันเป็นข้อมูลสำคัญที่จะใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการนิเทศให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถพัฒนางานได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาที่ตนสังกัดต่อไป

ในส่วนของครูผู้สอน พบว่า ข้อที่มีปัญหามากคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการ การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวและขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู

ในเรื่องครูไม่มีส่วนในการตั้งคณะกรรมการนั้น จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานมากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ในบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ดังที่ สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 13-17) ได้กล่าวไว้ว่า " ลักษณะที่สำคัญของการนิเทศการศึกษาในยุคปัจจุบันคือ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนต้องสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งการดำเนินการนิเทศภายในจะเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดได้ต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งกันและกันและไม่ใช่ให้คอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในครูจึงมีส่วนร่วมในการพิจารณาคณะกรรมการ เพราะการนิเทศนั้นเป็นการช่วยเหลือครูให้ทราบจุดบกพร่องของตนเองและช่วยพัฒนาครูในด้านการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งคณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ให้การนิเทศจำเป็นต้องมาจากความเห็นชอบและยอมรับของครูผู้สอน การนิเทศภายในจึงจะดำเนินไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาที่น่าสนใจคือ ครูมีความเห็นว่า การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวไม่มีความต่อเนื่องและยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู จากปัญหาทั้งสองข้อนี้ เป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวพันกันคือ การจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชนที่ไม่ต่อเนื่องนั้นมีเหตุมาจากหลายประการและประการที่สำคัญคือ ครูมีภาระงานสอนมากไม่มีเวลาในการทำการนิเทศหรือรับการนิเทศและอีกประการคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องการนิเทศภายในน้อย จึงทำให้การนิเทศภายในขาดความต่อเนื่องอันเป็นเหตุให้การนิเทศภายในนั้นทำอย่างไม่จริงจัง ขาดขั้นตอนในการดำเนินงาน ขาดการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของครูว่า มีความต้องการการนิเทศในด้านใด เช่น Carter V. Good (1973 : 574) กล่าวไว้ว่า “ จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษานั้นเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญอกงามทางวิชาการและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการเรียนการสอน วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียน ” ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ครูได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของการนิเทศภายในอย่างเป็นทางการและเป็นอิสระในแบบประชาธิปไตย

#### ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ในส่วนของผู้บริหารพบว่า ข้อที่มีปัญหามากคือ ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดและครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน

ในเรื่องที่ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดนั้น จากการค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานนิเทศภายในมิได้ทำตามหลักการและขั้นตอนของการจัดการนิเทศ ซึ่งในการเริ่มต้นโครงการนั้น บุคลากรที่จะเข้าร่วมโครงการนิเทศภายใน ควรได้รับความรู้ทำความเข้าใจเรื่องการนิเทศเสียก่อนว่า การนิเทศคืออะไร ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2523 : 148) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาไม่ใช่การบังคับหรือจับผิดแต่เป็นการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงตั้งอยู่บนรากฐานแห่งมนุษย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์อันดีในขณะที่ เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523 : 148) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่หนึ่งในการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและการประเมินผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่และเพื่อความมั่นใจว่า การบริหารของโรงเรียนที่เป็นอยู่นั้นได้ดำเนินตามแผนงานที่วางไว้ หน้าที่การควบคุมจะช่วยแก้ไขการปฏิบัติงานทั้งของครูผู้สอนและงานฝ่ายบริหารด้วย ในขณะที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2524 : 218) เห็นว่าการนิเทศการศึกษาคือความพยายามในทุกวิถีทางของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยพัฒนาผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน และ ภิญญู สาร (2519 : 274) ให้ความเห็นว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่การนิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูและผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้รู้วิธีปรับปรุงการสอนหรือให้การศึกษาในทำนองเดียวกัน Ben M.Harris กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือการที่บุคคลได้กระทำกับบุคคลหนึ่ง หรือสิ่งอื่นใดเพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอนของโรงเรียนในขณะที่ Carter V.Good (1959 : 9) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือความพยายามทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ในการแนะนำครูหรือผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอนหรือการให้การศึกษา โดยจะช่วยให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา โดยพัฒนาครู ช่วยเหลือ และปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีสอนและการประเมินผลการสอน

จากความหมายการนิเทศการศึกษาที่ได้ประมวลมาจากนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ หลักการนิเทศที่สำคัญคือ มุ่งช่วยให้ครูได้รู้ว่าจะอะไรคือปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ และจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรได้ใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างความยอมรับและศรัทธาจากครู มีการเสริมสร้างและประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้คำชี้แนะ แนะนำ กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและดำเนินตามแนวนโยบายนั้น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยใช้หลักของประชาธิปไตย เป็นการยกย่องให้เกียรติ ทำให้ครูมีความมั่นใจและเข้าใจกระบวนการนิเทศดีขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ยังมีปัญหาเรื่องครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำดวน เรือนริน (2532 : ง) ซึ่งพบว่า

“ ปัญหาในการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนส่วนใหญ่คือ บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจการนิเทศการสอน “ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นิเทศหรือผู้รับการนิเทศ โดยวิธีการฝึกอบรม การสาธิต การกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนชี้แนะให้ครูได้เข้าใจ ยอมรับและปฏิบัติตามในที่สุด เป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้มีผลงานและมีคุณภาพสูงสุด การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครูสามารถลดข้อขัดแย้งให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยที่สุด จึงจะสามารถพัฒนาระบบงานการนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอันจะส่งผลไปยังนักเรียนให้จบการศึกษาออกไปอย่างมีคุณภาพ

ในส่วนของครูผู้สอน พบข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจนั้น ซึ่งในเรื่องขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ในทำนองเดียวกัน ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่องานนิเทศการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้นิเทศจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในการนิเทศ วิธีการที่จะสร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างให้กลุ่มเกิดเจตคติที่ดีต่องาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันยอมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้สวัสดิการ ให้ความเป็นกันเองในโอกาสอันควร ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดีให้โอกาสสมาชิกมีโอกาสระบายความคับข้องใจ ในการทำงาน สอบถามหรือสัมภาษณ์สภาพการทำงานทั่วไปเพื่อจะหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อรักษาน้ำใจในการทำงาน พิจารณาความดีความชอบเพื่อเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ หรือให้มีตำแหน่งสูงขึ้น อำนวยความสะดวกในหน่วยงานโดยทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน หากมีบุคคลใดมีความคิดริเริ่มที่ดีมีประโยชน์ในการปรับปรุงงานควรยกย่องและให้ความดีความชอบบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น สุเทพ เมฆ (2534 : 62-63) และนอกจากนั้น วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 114) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการบริหารด้านขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาว่า "ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจต่อครูของตน มองเห็นความทุกข์ของลูกน้องเหมือนความทุกข์ของตน มีคุณธรรมในการปกครองลูกน้อง มีความยุติธรรม คนทำความดีควรได้รับการตอบสนองด้วยความดี ประกาศเกียรติคุณมีเครื่องตอบสนองที่ผู้รับรับแล้วมีความภาคภูมิใจจนเป็นที่ปรากฏชัดแก่บุคคลทั่วไปไม่ลังเลใจในสิ่งที่จะต้องยกย่องชมเชยบุคคลเหล่านี้ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ในทำนองกลับกันคนที่ทำผิดควรจะต้องได้รับการลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดเหล่านั้นโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นคนของใคร" ในข้อปัญหาที่ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพออันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การจัดการนิเทศไม่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนไม่ได้รับทุนสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรัฐบาลต้องใช้งบประมาณส่วนตัวและแหล่งการเงินจากเอกชน ส่วนรายได้ที่ได้จากเงินค่าธรรมเนียมการเรียนนั้นต้องนำไปใช้ในการบริหารในด้านอื่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ เช่น การก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นการสนับสนุนในเรื่องการเรียนการสอน สำหรับเรื่องกรณีพิเศษภายในนั้น เป็นปัญหาในทางนามธรรมจึงทำให้ผู้บริหารขาดความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศ ให้ความสำคัญในการนิเทศภายในน้อย จึงจัดสรรงบประมาณให้ไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การจัดการนิเทศไม่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ และในกระบวนการจัดการนิเทศภายในจะต้องประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน การให้ความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทำให้ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล สงัด อุทรานันท์ (2530 : 64-67) ดังนั้นเรื่องขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับกรณีพิเศษเพื่อความมั่นใจและก่อให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในอย่างเพียงพอจะเป็นแรงจูงใจและแรงเสริมที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกคล่องตัว งานสำเร็จตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูงเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมล้วนเป็นผลดีต่อการนิเทศภายในทั้งสิ้น หากทางโรงเรียนมีปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอควรได้ประสานกับชุมชนในท้องถิ่นเพื่อขอรับการสนับสนุนอาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากร สถานที่ วิทยากรอันเป็นการประสานสัมพันธ์และการร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนการใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์

### ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ตรงกันในเรื่อง ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ และขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง

จากการค้นพบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับภาคได้เผชิญอยู่เนื่องจากทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างก็มีความคิดเห็นในเรื่องเหล่านี้ตรงกัน ซึ่งในปัญหาเหล่านี้นั้นอาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้กรณีพิเศษไม่ได้มาจากการเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริง แต่ได้มาจากวิธีการคัดเลือกด้วยระบบอาวุโส ทำงานมานานปี มีประสบการณ์ หรือคัดเลือกจากผู้มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีเป็นสำคัญ มิได้เอกรายนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านอื่น ๆ ด้วย จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาและในบางครั้งการแนะนำโดยหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าสายวิชาในโรงเรียนของตนเอง อาจเกิดความซาซึนกับครูในโรงเรียน นอกจากนั้นในการนิเทศบางเรื่องที่เป็นเทคนิคใหม่ ๆ ที่ผู้นิเทศในโรงเรียนไม่มีความรู้ ความถนัดเพียงพอก็อาจจะเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เช่น เชิญศึกษานิเทศก์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การนิเทศบางเรื่องหัวหน้าหมวดวิชาอาจจะนิเทศแก่ครูในหมวดวิชาของตนโดยทำหรือแสดงให้ดูอาจทำเองหรือให้ผู้อื่นมาทำให้ดู เช่นการสาธิตวิธีสอน สาธิตการใช้เครื่องมือ การปฏิบัติบางอย่างให้ดูเป็นตัวอย่าง อาคม จันทร์สุนทร (2527 : 6-10) ซึ่งการนิเทศการสอนโดยการสาธิตการสอน โรงเรียนส่วนมากไม่ได้จัดการนิเทศการสอนด้วยการสาธิตการสอนอาจจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนขาดบุคลากรผู้มีความสามารถในการสาธิตการสอน จึงไม่จัดการสาธิตการสอน ซึ่ง กวิน เจ ไมเนอร์ (Gwyn J.Minor 1961 : 326-344) กล่าวถึงข้อจำกัดของการสาธิตการสอนว่า "การพัฒนาการสอนต้องใช้เวลาในการสาธิตนาน ผู้นิเทศการสอนบางคนไม่สามารถสาธิตการสอนที่ดีได้และครูผู้สอนที่ดีหลายคนอาจไม่ชอบแสดงการสาธิตการสอน" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัตร นาคะเวช (2528 : ๑) พบว่า "ปัญหาในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 คือ โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ขาดการนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง" ฉะนั้นผู้นิเทศควรมีความรู้อย่างน้อยระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถและใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคและวาทศิลป์ในการพูด จูงใจให้ครูเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจสามารถสาธิตการสอนให้ครูได้เป็นแบบอย่างเพื่อนำไปปรับปรุงการสอนของตนได้ นอกจากนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมประจำใจ รู้จักประมาณตนมองโลกในแง่ดีมีความเป็นประชาธิปไตย มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เห็นใจ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ ยกย่อง และชมเชยทำความดี ตรงต่อเวลา รักษาเวลา รับผิดชอบต่อหน้าที่ และเป็นผู้มีความจริงใจ หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 23-25) และนอกจากนั้น วีระ ไทยพานิช (2529 : 71) ได้ให้ทัศนะว่า "การสอนนั้นเป็นศิลปะที่ซับซ้อนไม่มีใครสามารถสาธิตการสอนได้ โดยใช้หลักการสอนที่ดีทุกหลักการ ในบทเรียนต่าง ๆ ไม่มีผู้นิเทศคนใดที่เก่งในทุกลักษณะของการสอนหรือสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้หมด ผู้ที่จะสาธิตการสอนต้องมาด้วยความสมัครใจ ผู้สาธิตการสอนจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีเยี่ยมมีประสบการณ์เป็นอย่างดี มีพื้นฐานทางวิชาชีพสูงและมีบุคลิกภาพส่วนตัวที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ" ศิริวรรณ ฉายะเกษตริน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2529 : ๘) ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 พบว่า "ผู้นิเทศภายในโรงเรียนขาดความรู้เฉพาะด้านและขาดทักษะในการนิเทศการศึกษา"

ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ปัญหาโดยการจัดการอบรมหรือส่งผู้ให้การนิเทศไปอบรมในเรื่องความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะสาขาวิชาที่ตนจะทำการนิเทศเพื่อจะได้เกิดการยอมรับในตัวผู้นิเทศมากขึ้นและนอกจากนั้นโรงเรียนควรจะแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นศรัทธามาร่วมนิเทศ ซึ่งสามารถสร้างภาพพจน์ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้รับการนิเทศได้ก็จะทำให้อนาคตของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดได้ ส่วนใหญ่ปัญหาด้านการขาดแคลนวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญที่จะมาให้ความรู้ด้านหลักสูตร เทคนิค และวิธีสอนใหม่ ๆ โรงเรียนควรจะแสวงหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้แก่ครูเพื่อให้ครูสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนขณะที่ นิวัตร นาคะเวช (2528 : 8) เห็นว่า "ผู้นิเทศไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากครูซึ่งในบางครั้งก็เกิดมาจากผู้รับการนิเทศเองคือ ครูไม่ยอมรับเทคนิควิธีแนวคิดใหม่ ๆ ถ้าไม่มีอำนาจบังคับและความไม่พร้อมของครูหรือเกิดจากสภาพความเป็นอยู่ สภาพชุมชน สภาพทางเศรษฐกิจ เมื่อมีคนมาเสนอข้อคิดเห็นที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้มักเห็นว่าเป็นการทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้น" จึงไม่ยอมรับ ครูไม่เข้าใจความหมายของการนิเทศโดยคิดว่าผู้นิเทศคือ ผู้ที่มาตรวจสอบข้อบกพร่องของงาน ครูสูงอายุมักจะมองผู้อื่นเป็นเด็กไปหมดจะแนะนำอย่างไรก็ไม่ยอมเชื่อเพราะถือว่าตนผ่านประสบการณ์มากกว่า ครูเองไม่อยากเพิ่มงานขึ้นอีกและคิดว่าที่ทำอยู่ทุกวันนี้ก็มากอยู่แล้ว จึงไม่สนใจวิธีการสอนหรือเรื่องอื่น ๆ ดังนั้นจึงทำให้เกิดข้อปัญหาดังกล่าวขึ้น

อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารขาดการติดตามและประเมินผลการนิเทศนั้นอาจเนื่องมาจากเหตุผลสองประการคือ ไม่มีผู้รับผิดชอบที่เฉพาะเจาะจงหรือคณะกรรมการขาดการเอาใจใส่ในกระบวนการนิเทศอย่างจริงจัง อันเนื่องมาจากมิได้ทำโครงการนี้ด้วยความสมัครใจดังที่ Mc.Gregor (1961 : 232-235) ได้กล่าวไว้ว่า "คณะกรรมการจะทำงานได้ผลนั้นจะต้องมาจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม จากการเข้าใจจุดประสงค์ของงานร่วมกัน" และอีกประการคือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศอาจเนื่องมาจากมีภาระในงานอื่นที่เห็นว่าสำคัญกว่าหรือขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศทำให้เกิดความบกพร่องในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารบางคนไม่เข้าใจเรื่องการนิเทศดีพอ ไม่สนใจปรับปรุงการเรียนการสอนไม่เข้าใจว่าจะทำการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างไร ยุพิน พิพิธกุล (2533 : 220)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ เครือสิงห์ (2534 : 16) ที่กล่าวว่า "การนิเทศภายในยังไม่ดี สาเหตุเพราะผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจ บางที่คิดว่างานนิเทศเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์" ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะลดน้อยลงหรือหมดไปหากผู้บริหารได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีความเข้าใจในเรื่องของกระบวนการนิเทศภายในและมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในโดยตรง ซึ่งผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญในการติดตามผู้ที่มอบหมายไปด้วยตนเองอีกชั้นหนึ่งด้วย

ในข้อที่ว่า ครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิดนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล ดินตมุสิก (2535 : 166-167) ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า "การสังเกตการสอนในชั้นเรียนนั้นทำให้ครูผู้สอนรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ" ในเรื่องนี้อาจเนื่องมาจากทางโรงเรียนขาดการทำความเข้าใจกับครูให้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายและวิธีการในการนิเทศการสอน แต่ในบางโรงเรียนอาจเกิดปัญหาเนื่องจากผู้นิเทศไม่ทราบถึงเทคนิคในการเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเป็นอย่างมากจึงจะทำการนิเทศแบบสังเกตการสอนได้สำเร็จ นอกจากนั้นการสังเกตการสอนเป็นเทคนิคของการนิเทศที่ผู้นิเทศและครูจะต้องทำงานร่วมกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกัน แต่ทั้งนี้การสังเกตการสอนจะต้องสนองตอบด้วยการช่วยให้ครูผู้สอนมีความสบายใจในการทำงานและภูมิใจที่ตนทำหน้าที่ได้ดีที่สุดด้วย ซึ่งจากผลงานวิจัยของ ลำดวน เรือนรื่น (2532 : 180) พบว่า "ปัญหาในการสังเกตการสอน คือ ขาดขั้นตอนการสร้างความสัมพันธ์ก่อนการนิเทศ" และยังสอดคล้องกับ นิพนธ์ ไทยพานิช (2529 : 62) ได้กล่าวไว้ว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการของการนิเทศแบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน"

ดังนั้น ผู้นิเทศจึงต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับผู้รับการนิเทศให้มากที่สุด ซึ่งอาจเริ่มต้นด้วยการพยายามเป็นกันเองกับเพื่อร่วมงานทุกคนรวมถึงความสนใจในทุกข์สุขของครอบครัวด้วย ก็จะเป็นการสร้างความรัก เห็นอกเห็นใจกัน เป็นส่วนตัวก่อนรับการนิเทศแบบเป็นกระบวนการ

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามขนาด ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดการนิเทศภายในทั้งด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน และด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หลักการนิเทศเปรียบเสมือนกฎเกณฑ์นโยบายหรือทิศทางที่จะยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ดำเนินการไปจนบรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา ฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใดก็ตามก็จะยึดหลักและระบบในการบริหารงานนิเทศที่คล้ายคลึงกันที่สำคัญที่สุดในการจัดการนิเทศคือ หาช่องทางให้ครูรู้จักช่วยเหลือและพึ่งตนเองไม่ใช่คอยหวังพึ่งผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถวิเคราะห์และแยกแยะปัญหาได้ ต้องรู้ความต้องการของครูและวางแผนการนิเทศเพื่อให้ตรงตามที่ครูต้องการ นอกจากนั้นต้องศึกษาปัญหาทำความเข้าใจกับปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าให้ครูช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกัน และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยลงมือทำเองให้มากที่สุด รังพึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของครูแล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน ร่วมมือกันจัดหาแหล่งวิทยากร อุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้เอกสารตำราต่าง ๆ ซึ่ง Thomas Henry Briggs และ Joseph Justman (1952 : 98) ได้กล่าวไว้ว่า "การนิเทศการศึกษา เป็นการเสริมสร้างประชาธิปไตย ซึ่งต้องอยู่บนหลักการแห่งเหตุผล การนิเทศการศึกษาจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครูตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้ดีที่สุด"

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

#### 3.1 ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายในนั้นพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กพบปัญหาในเรื่องขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการดำเนินงานไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน และคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากข้อปัญหาดังกล่าว อาจจะเป็นเนื่องจากผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรในโรงเรียนไม่เพียงพอในการที่จะมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ใดอย่างชัดเจนได้ ขณะเดียวกันถ้าหากบุคคลนั้นได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ก็อาจเกิดปัญหาที่ทำให้ผลงานที่ออกมาเกิดผลในทางลบได้เช่นกัน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงาน ฉะนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้นับสนุนการนิเทศ โดยจัดให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้นเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะต้องรับผิดชอบและมีส่วนร่วมรับรู้ต่อความก้าวหน้าของครูในโรงเรียน อันมีผลเนื่องมาจากการนิเทศ ดังที่ สنجัด อุทรานันท์ (2530 : 62-63) กล่าวไว้ว่า “การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสนใจ และเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษา” ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทต่อการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาดังนี้คือ ผู้บริหารต้องถือว่า การนิเทศเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัตินั้นอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายบุคคลอื่นทำแทนได้ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจต่อการนิเทศภายใน ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายในกับผู้นิเทศและครูผู้สอน นอกจากนี้ผู้บริหารอยู่ในฐานะประธานของคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุนในเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ งบประมาณขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

ในทำนองเดียวกัน Wiles (อ้างในประยูร 2538 : 25) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ในฐานะผู้นำในการจัดการและอำนวยการในหน่วยงาน การคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลสามารถแก้ไขหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาแก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้วผลงานวิจัยยังได้พบว่า การนิเทศภายในมักทำการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวเป็นปัญหาในลำดับที่ 1 และยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในข้อปัญหาต่อไปนี้เป็นปัญหาในลำดับสูงอีกด้วย คือ คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหาการนิเทศภายใน และขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาอันเนื่องมาจากขาดการวางแผนเพราะ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การนิเทศภายใน ถ้าหากไม่มีการวางแผนระยะยาวก็จะเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการนิเทศที่ทำให้เป็นการเฉพาะกิจขึ้น และเมื่อโรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในขึ้นก็ต่อเมื่อหน่วยงานที่กำกับดูแลโรงเรียนเอกชน ซึ่งได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระตุ้นเตือนมาครั้งหนึ่งก็มีการจัดทำ การนิเทศขึ้น จึงเกิดปัญหาดังกล่าวเช่นเดียวกับปัญหาในข้อที่ว่า คณะกรรมการขาดการประชุม วิเคราะห์ปัญหาและขาดข้อมูลย้อนกลับนั้น เนื่องมาจากขาดการวางแผนที่ดีในกระบวนการปฏิบัติงานนั้นก็คือ เมื่อไม่มีการประชุมก็ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงขาดข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้รับ การนิเทศ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องประกอบไปด้วย การวางแผนที่กำหนดวัตถุประสงค์ คาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า ค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนโปรแกรมงานจัดทำโครงการเพื่อนำเข้าสู่การปฏิบัติ การควบคุม ตลอดจนถึงขั้นประเมินผลเมื่อมีการประเมินผลแล้วก็สามารถนำผลที่ได้จากการประเมินย้อนกลับไปสู่ผู้รับการนิเทศได้ ฉะนั้นก็จะทำให้ปัญหาดังกล่าวลดลงได้ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 18-19) ในการแก้ปัญหานี้สมาชิกทุกคนควรได้รับการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมชาติเหมาะสมสอดคล้องกัน ให้ความรู้แก่สมาชิกก่อนการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านงบประมาณ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ ผู้บริหารควรเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อเป็นการรับรู้งานและกำกับ ติดตามประเมินผลไปในตัว คณะกรรมการหรือทีมงานควรมีการประชุมทุกเดือนเพื่อรายงานผล รายงานความก้าวหน้าของงาน มีการบันทึกการประชุมของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดทำรายงานสรุปผลงานจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อรายงานต่อผู้บริหารต่อไป

ในส่วนของคุณผู้สอนนั้น ผลการวิจัยปัญหาการจัดการนิเทศภายในโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 3 ด้านคือ ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน และด้านกิจกรรมการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าด้านกิจกรรมการนิเทศภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน และด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

เมื่อพิจารณาปัญหาโดยภาพรวมพบว่า ข้อปัญหาในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า มีปัญหาที่ค่าเฉลี่ยระดับใกล้เคียงกัน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาน้อยกว่าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยจึงทำให้การกำกับดูแลและผลการติดตามการนิเทศปัญหาภายในกระทำได้ง่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและผู้ให้การนิเทศสามารถที่จะทราบถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีบุคลากรมาก ทำให้มีความยุ่งยากในการบริหารติดตามกำกับดูแลและประเมินผล ตลอดจนมีความยากที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้นิเทศทราบถึงความสามารถ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร ซึ่งตามหลักการของการนิเทศนั้นควรดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตยคือ จะต้องเคารพในตัวบุคคล และความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือ และมีการประสานประโยชน์ในสวนรวมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุด Burton and Brueekner (1955 : 71-72)

นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยได้พบข้อปัญหา 2 ข้อที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งในข้อปัญหานี้เป็นข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

และนอกจากนั้นแล้วผลการวิจัยได้พบข้อปัญหาอยู่ 2 ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน และการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้มาจากคณะกรรมการ และครูผู้สอนเนื่องจากว่า ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ดังนั้นการที่คณะกรรมการที่ทำหน้าที่นิเทศและครูผู้สอนที่รู้ปัญหาของตนเองเป็นอย่างดีนั้นมิได้เข้าร่วมในการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายใน ผู้กำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการที่ทำหน้าที่นิเทศภายในเข้าร่วมในการกำหนดกิจกรรมดังกล่าว จึงทำให้เกิดปัญหา ซึ่งตามหลักการของการนิเทศภายในนั้นจะต้องคำนึงถึงการทำงานร่วมกันในบรรยากาศด้านวิชาการโดยอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย โดยมีเป้าหมายที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สจัด อุทรานันท์ (2530 : 15-17) ได้กล่าวถึง ลักษณะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญที่เกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาในปัจจุบันไว้ว่า "การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินงานนั้นจะกระทำโดยผ่านตัวกลางคือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา" โดยเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ดังนั้นการที่จะทำการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีกระบวนการของการนิเทศอย่างมีระบบ และเป็นขั้นตอนดังที่ อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 58-60) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพไว้คือ "จะต้องมีการประชุมที่แจ้งนโยบายเหตุผลและความจำเป็น โดยสร้างความเข้าใจ ตั้งคณะกรรมการกำหนดบทบาท และมีการสำรวจปัญหาเพื่อวางแผนปฏิบัติงานและประเมินผล โดยตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ความรู้ กำกับ ติดตามในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้การสนับสนุน และเมื่อมีการประเมินผล จะต้องนำผลจากการประเมินที่ได้ป้อนกลับไปยังผู้ถูกประเมินผลเพื่อการพัฒนาต่อไป" และจากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อปัญหาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งสามขนาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันในข้อปัญหาที่ว่า ขาดข้อมูลย้อนกลับในการนิเทศ และขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาดังกล่าว ทางโรงเรียนที่พบปัญหาจึงควรนำขบวนการนิเทศภายในที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาปฏิบัติก็จะทำให้ปัญหาเหล่านี้หมดไปในที่สุด

### 3.3. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการวิจัยในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน โดยมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารพบข้อปัญหาที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดให้ความสำคัญในปัญหาข้อที่ว่า ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดอยู่ในระดับสูง และครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายในซึ่งปัญหาในข้อที่ว่า ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดนั้น ตามความคิดเห็นของบุคคลทั่วไปโดยเฉพาะครูผู้สอนเมื่อได้ยินคำว่า การนิเทศภายในก็มักจะเข้าใจว่า เป็นตรวจสอบการทำงานจากผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้เพราะทุกคนเชื่อว่า การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศภายในที่ดีเป็นวิธีการตรวจตรา จับผิดหรือวิธีประเมินการทำงานของครูโดยมีพฤติกรรมการนิเทศที่ปรากฏในทางลบ เช่น มานั่งดูการสอน ตรวจเอกสารต่าง ๆ ในห้องเรียน หรือตรวจสอบขั้นตอนวิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนของครูว่า สอนตามแผนหรือบันทึกการสอนที่ทำไว้หรือไม่ บทบาทการนิเทศส่วนใหญ่จะเป็นของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ต่อมาในภายหลังแนวคิดเรื่องการนิเทศเปลี่ยนไปแต่พฤติกรรมการนิเทศก็ยังคงอยู่ในรูปแบบเดิม ขาดความต่อเนื่องหรือเป็นระบบที่ชัดเจน โดยกระทำเพียงเพื่อรายงานผลส่งหน่วยเหนือทราบเท่านั้นด้วยพฤติกรรมการนิเทศดังกล่าว จึงสร้างค่านิยม ความคิด ตลอดจนทัศนคติแก่ครูว่า การนิเทศภายในเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีงานเพิ่มขึ้น เป็นการเข้มงวดตรวจตราการทำงานของคุณ ทำให้ครูเกิดความวิตกกังวลในการทำงานมากขึ้นส่งผลให้การนิเทศภายในเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ของครูผู้สอนโดยทั่วไป แต่ถ้ามองอีกมุมหนึ่งของคำว่า "การนิเทศภายใน" ที่แท้จริงแล้วมิได้มีความหมายหรือพฤติกรรมเช่นนั้น ความหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในที่ สอนง เครือมาก และวิสิษฐ วงศ์จิตราธร (2531 : 276) กล่าวไว้ว่า "การนิเทศภายในคือ การร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียนในอันที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการสอนของครูเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ" และกิตติมา ปรีดีดิลก (2533 : 306) กล่าวถึงการนิเทศภายในว่า "เป็นการนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนคัดเลือกหรือแต่งตั้งขึ้น" การนิเทศภายในที่จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นต้องกระทำอย่างมีขั้นตอนมีกระบวนการ และเมื่อนิเทศแล้วจะต้องได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศซึ่งถือเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการคือ พัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้แล้ว การนิเทศภายในยังเป็นการนิเทศที่ดำเนินการภายในซึ่งมีผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 15) จากความหมายที่นักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมการร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียนมิใช่เป็นบทบาทของผู้บริหารหรือใครคนใดคนหนึ่งที่อยู่ในรูปแบบของการตรวจตราจับผิดการทำงานของคุณ ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในคือ กิจกรรมที่ผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันปรับปรุง และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ นิกร เพ็ญเวียง (2536 : 47-48) ในทำนองเดียวกัน พนัส หันนาคินทร์ (2523 : 148) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาไม่ใช่การบังคับหรือจับผิดแต่เป็นการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงตั้งอยู่บนรากฐานแห่งมนุษยสัมพันธ์อันดี ฉะนั้นเมื่อผู้บริหารจะนิเทศการสอนจะต้องใช้เทคนิคการจัดการด้วยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดตารางเวลาของตนเองไว้อย่างแน่นอนชัดเจนขณะเดียวกันก็เสนอแนะครูให้ กระทำเช่นเดียวกันต้องจัดและวางแผนการใช้เวลาร่วมกันทำงานร่วมกันกับครู ต้องรู้ปัญหาในห้องเรียนเพื่อร่วมงานกับครูในการแก้ปัญหา ปรึกษาหารือร่วมกับครูให้เป็นแบบอย่าง และครูสามารถพบได้ตามตารางที่กำหนด ศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งของครูแต่ละคน และสร้างจุดเด่นของเขาให้มากขึ้น มีการกำหนดตารางการประชุมไว้ล่วงหน้า ให้คำปรึกษา และข้อคิดเห็นและแนวปฏิบัติในเทคนิคการสอน การทำแผนการสอน กระตุ้นให้เกิดการประชุมกลุ่มย่อยและหาโอกาสเข้าร่วมประชุม และต้องมีข้อมูลเพื่อการวางแผนในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคู่มือการใช้หลักสูตรแผนการสอน และสร้างความคุ้นเคย ความสามัคคีกับครู ซึ่งในการสังเกตการสอนและการนิเทศต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยเฉพาะการเข้าเยี่ยมในครั้งแรกควรทำความรู้จักคุ้นเคยกับครูต้องทำตนให้สุภาพ บันทึจุดเด่น จุดด้อย เก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่สังเกตได้เพื่อนำมาอภิปรายในการประชุมครั้งต่อไป ให้ความสนใจ และใกล้ชิดอย่างจริงจังโดยในประเด็นที่จะต้องสังเกตการสอนต้องมีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมเพียงพอ สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครู

สำหรับปัญหาข้อที่ว่า ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายในอาจมาจากการเริ่มต้นทำการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการมอบหมายงาน และสั่งการให้ดำเนินการโดยมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนขบวนการนิเทศ ซึ่งในการเริ่มต้นของกระบวนการนิเทศนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมชี้แจงนโยบายเหตุผล และความจำเป็นด้วยการสร้างความเข้าใจ จากนั้นจึงดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทำการสำรวจปัญหา และดำเนินการวางแผนปฏิบัติการตามขั้นตอนของการนิเทศต่อไป อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 58-60)

### 3.4. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

เมื่อพิจารณาปัญหาการจัดการนิเทศภายในโดยภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาไม่แตกต่างกัน โดยมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แม้ในภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอ เป็นปัญหาในระดับสูงนั้นเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณอันเนื่องจากโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษานั้นไม่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐฯ ในด้านงบประมาณอันเป็นเหตุทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสรรงบประมาณมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนับสนุนด้านการนิเทศน้อยเกินไป เพราะมุ่งไปให้ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และวัสดุต่าง ๆ มากกว่า นอกจากนั้นในเรื่องการขาดงบประมาณนั้นเป็นปัญหาสากลซึ่งโดยทั่วไปมักได้ยินผู้ปฏิบัติพูดกันอยู่เสมอว่า งบประมาณไม่พอ ขาดงบประมาณเหล่านั้นเป็นต้น เพราะผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มักมุ่งประเด็นของการทำงานไปที่ผลของงาน โดยมีงบประมาณเป็นสาระสำคัญ

ดังนั้นต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณที่ดี โดยร่วมกันประหยัดก็จะทำให้การใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้สูงสุด และการที่จะทำให้งบประมาณน้อยมีคุณภาพมากได้นั้นจะต้องมีทีมงานที่ดี มาระดมความคิดหากวิธีหรือกลยุทธ์ที่จะนำมาแก้ปัญหาอุปสรรคที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ระดมหาทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย ซึ่งทีมงานจะต้องช่วยกันระดมพลังสมองหาวิธีในการแก้ปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายใต้ปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดของโรงเรียน

ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่เห็นคล้ายตามกันว่า ปัญหาในลำดับสูงคือ ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งข้อปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาเรื่องของจิตวิทยา ในองค์กรขนาดใหญ่ มีระบบการบริหารงานที่มีขั้นตอนมาก การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารทำให้มีช่องว่างเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์จะไม่ใกล้ชิดกันเหมือนกับโรงเรียนขนาดเล็ก อีกประการหนึ่งในองค์กรใหญ่ ๆ มักจะใช้ระบบการบริหารงานสั่งการด้วยระบบเอกสาร และผ่านกระบวนการที่มีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบในระดับที่รองลงไป ซึ่งทำให้เกิดปัญหาที่ว่า ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งตามหลักการบริหารและการนิเทศภายในนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันระหว่างบุคคลต้องมีความรอบรู้ในเรื่องของจิตวิทยา ความต้องการระหว่างเพศ ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวก และพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของครูเมื่อมีการศึกษาปัญหาการขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ สนับสนุนให้กำลังใจ ให้มีการศึกษาปัญหาความต้องการเพื่อพัฒนาต่อไป ให้การสนับสนุนในด้านสื่ออุปกรณ์ เอกสารวารสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ จัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้แก่ครู และให้มีการศึกษาดูงานเพื่อทำให้ครูได้เห็นแนวความคิด นำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารก็ต้องมีเวลาให้ครูได้มีโอกาสปรึกษา รับฟังปัญหา และข้อคิดเห็น หาโอกาสสนทนากับครูทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อย่าทำตนให้เป็นผู้มีฐานะมากจนไม่มีเวลาให้ลูกน้อง ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้ดีที่สุดสำหรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูอาจจะเป็นการชี้แนะอุปกรณ์การสอนใหม่ ๆ เยี่ยมเยียนเมื่อครูเจ็บป่วย แสดงความยินดีหรือเสียใจเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น ถวิล มาตราเดิม (2536 : 65-67)

ในข้อปัญหาผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารควรที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน ขณะเดียวกันขวัญกำลังใจเป็นทักษะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่องานนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศควรตระหนักและสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้น เพราะถ้ามีขวัญกำลังใจที่ดีจะแสดงพฤติกรรมท่าทีความรู้สึกเจตคติที่ดี และสภาพจิตใจพร้อมในการร่วมงานนิเทศเป็นอย่างดีและสามารถตั้งศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ผู้รับการนิเทศให้แสดงออกจะทำให้การนิเทศสัมฤทธิ์ผลสูง หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 57-63) ฉะนั้นการจัดการนิเทศภายในจะเป็นผลสำเร็จด้วยดีได้ต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานเอง คือ ต้องเกิดความต้องการพัฒนา ต้องเข้าใจระบบการนิเทศภายใน และเห็นประโยชน์ของการนิเทศภายในจึงจะทำให้การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จ และได้ผลตามจุดมุ่งหมายเป็นไปตามแผนหรือนโยบายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ไม่ใช่เกิดจากผู้อื่นมาสั่งการ หรือบังคับให้ปฏิบัติ

### 3.5. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากในเรื่องสถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อม และแตกต่างจากสถานศึกษาของตนเองมากเป็นปัญหาในลำดับที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางพบว่า เรื่องขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ต้องการเป็นปัญหาในลำดับที่ 1 และสอดคล้องกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่โดยจัดให้เป็นปัญหาในลำดับที่ 3 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า ครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิดเป็นปัญหาในลำดับที่ 1

นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง และเรื่องขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในข้อปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อม และแตกต่างจากสถานศึกษาของตนเองมากนั้นเนื่องจาก เวลาที่มีการจัดทัศนศึกษาเพื่อไปดูงาน ในสถานศึกษาอื่นนั้น ผู้จัดมักมุ่งไปดูสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และมักเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังนั้นก็จะพบว่า สถานศึกษาที่ไปดูงานมามีความแตกต่างจากของตนเองมากไม่สามารถนำมาปฏิบัติในสถานศึกษาของตนเองได้

ในการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบในการจัดการในเรื่องนี้เมื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ไปทัศนศึกษากลับมาแล้วจะต้องมีการจัดกลุ่มอภิปรายเพิ่มเติมจากประเด็นและวิเคราะห์งานที่ได้ไปศึกษามาดูว่ามีสิ่งใดที่สามารถนำมาเป็นตัวอย่างได้ และจะนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงงานของตนได้หรือไม่เพราะเหตุใด ได้แง่คิดอะไรจากเขา มา สิ่งใดที่ยังต้องการความรู้เพิ่มเติม อะไรจะเป็นปัญหาและอุปสรรคถ้าจะนำสิ่งที่พบเห็นมาปฏิบัติ และเนื่องจากมีสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบของสถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความแตกต่างกัน ผู้นิเทศจึงควรให้ความสนใจ กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายการไปทัศนศึกษาให้ชัดเจน ควรมีการรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดูงานให้ฝ่ายบริหารได้ทราบ เพื่อสามารถติดตามผลการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงของครูไปในทางที่ดีและพัฒนาต่อไป หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 49-50)

ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เห็นว่า ขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ครูต้องการเป็นปัญหาในลำดับที่สูงนั้น เนื่องจากครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความต้องการการนิเทศทางอ้อมโดยการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์การนิเทศมากกว่าการนิเทศทางตรง ดังนั้นผู้บริหารและผู้นิเทศจึงควรจัดหาสื่อเฉพาะเรื่องที่ครูต้องการนิเทศไว้ให้บริการให้เพียงพอโดยทำการสำรวจความต้องการก่อนว่า ครูมีความต้องการการนิเทศในเรื่องใด จากนั้นจึงทำการจัดหาสื่อมาให้บริการ

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่นั้นพบว่า เรื่องครูมักเห็นว่า การสังเกตการสอนเป็นการจับผิดเป็นปัญหาในลำดับที่ 1 และนอกจากนั้นยังมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางในเรื่องขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง และขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการคือ ประการแรก เกี่ยวกับตัวครูผู้สอนเองขาดความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอต่อการนิเทศภายใน นอกจากนี้ยังขาดความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในตัวผู้นิเทศ ประการที่สอง สาเหตุจากตัวผู้นิเทศขาดคุณสมบัติที่ดีคือ พื้นฐานทางด้านความรู้ไม่กว้างพอ ขาดความลึกซึ้งในสาขาวิชาที่จะทำการนิเทศ ขาดทักษะทางด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะกับครูผู้สอน และขาดทักษะเฉพาะทาง ขาดความสามารถทางด้านวิธีสอน และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ สุทนต์ ศรีไสย (2538 : 42-43) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีชัย แซ่มเชื้อ (2538 : 162) พบว่า “ครูมีความต้องการนิเทศการสอนด้านวิธีสอนและเทคนิคการสอนมากเป็นลำดับที่หนึ่งคือ ต้องการการอบรม แนะนำ เทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ” สาเหตุเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดความหวาดระแวงแก่ครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน และเน้นผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และนอกจากนั้นยังต้องทำการพัฒนาผู้นิเทศให้มีคุณสมบัติตามหลักการนิเทศเพื่อการยอมรับของครูผู้สอน และจะเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ในการนิเทศที่กล่าวมาได้

### 3.6. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

เมื่อพิจารณาปัญหาการจัดการนิเทศภายใน โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อปัญหาแตกต่างจากครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แต่ไม่พบความแตกต่างของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง กับขนาดใหญ่

สำหรับปัญหาที่พบความแตกต่างกันคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ การดูนิทรรศการดูเพียงเพื่อการรับรู้ขาดการทำความเข้าใจเพื่อนำไปใช้ ครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไปปฏิบัติ ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศที่จะให้คำปรึกษา ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง โดยการใช้สื่อที่จัดเตรียมไว้หลังจากได้รับความรู้แล้วไม่นำมาใช้ ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะหาสื่อมาบริการครู และหลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศต่อเนื่อง นอกจากนี้ได้ค้นพบว่าข้อปัญหาที่ครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและมีปัญหามากที่สุดคือ ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้นั้นเนื่องจากครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนวิชาชีพ ขาดความรู้ในเรื่องวิชาการศึกษา จึงขาดความสามารถในการใช้เทคนิคการสอนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาทิพย์ เจริญสุข (2536 : 104) ว่า “ครูโรงเรียนเอกชน

อาชีพศึกษา ประเภทพันธชยกรรมต้องการการนิเทศการสอนด้านวิธีการสอนและเทคนิคการสอนมาก" ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในข้อปัญหาที่ว่า ชาติผู้นิเทศที่มีความรู้ ความสามารถในวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริงนั้น เป็นเพราะผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศนั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในเชิงวิชาการสูงในสาขาต่าง ๆ หรือวิชาเฉพาะมีความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมองค์การ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ ต้องมีทักษะเชิงวิชาการ ทักษะเชิงธุรกิจ ทักษะเชิงบริหาร และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ควรจะต้องมีลักษณะเป็นนักการศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกับการพัฒนาความรู้ของครูเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาหลักสูตรและการสอนมีความสามารถในการสาธิตการสอนยอมรับการทำงานเป็นคณะให้เกียรติผู้ร่วมงานและมีความสามารถในการสื่อสารกับคนอื่นได้อย่างชัดเจนสามารถถ่ายทอดความคิดของตนให้คนอื่นเข้าใจได้ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 20-21) นอกจากนี้ผู้นิเทศจะต้องมีคุณสมบัติดังกล่าวมาแล้วเมื่อจะต้องไปทำการนิเทศในสาขาวิชาใดจะต้องมีความรู้ในวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริงเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดการยอมรับในตัวผู้นิเทศเพราะเมื่อผู้นิเทศไม่แสดงให้ผู้รับการนิเทศเห็นว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริงแล้วการยอมรับในตัวผู้นิเทศก็จะเกิดขึ้นอันจะส่งผลไปถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากผู้นิเทศไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่อง ชาติผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้และชาติผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง

#### ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน ทั้งในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายในและด้านกิจกรรมการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนอาชีพศึกษา

ภาคใต้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีถึง 76.3 เปอร์เซ็นต์ และสูงกว่าปริญญาตรี 16.3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนั้นในด้านของวุฒิทางการศึกษาผู้บริหารมีวุฒิทางการศึกษา 84.4 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนั้นแล้วโรงเรียนเอกชนนั้นเป็นธุรกิจบริการชนิดหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน และยังต้องแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐบาล ในการแข่งขันกันนั้นต้องแข่งขันด้วยคุณภาพของผลผลิตคือ ตัวนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงงานด้านวิชาการอันได้แก่ งานการเรียนการสอน ซึ่งบุคคลในสถานศึกษาจะต้องพยายามเข้าใจถึงความสำคัญและหลักปฏิบัติในการพัฒนางานของตนให้ก้าวหน้าและทันต่อเหตุการณ์อันเป็นปัจจุบันเสมอ รวมถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษาออกไป และต้องเป็นผู้มีคุณภาพตามปรัชญาของสถาบันนั้น ๆ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงกรณีเทศกาลการศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะถ้าขาดสิ่งเหล่านี้แล้วก็เป็นสาเหตุให้สถานศึกษาไม่สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนอันเป็นงานในหน้าที่หลักของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้นกรณีเทศกาลศึกษาภายในสถานศึกษาจึงควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2532 : 401) และแม้ว่าผู้บริหารส่วนหนึ่งจะไม่มีวุฒิทางการศึกษาก็ตามแต่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการได้รับความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ได้รับการอบรมส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเรื่องของการบริหารงานกรณีเทศกาลการศึกษา กรณีเทศกาลภายในและอื่น ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเห็นความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและอนาคต ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งได้ระบุการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนโดยกำหนดให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบและถูกต้อง ประกอบกับได้มีการวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการสอนของครูว่า ผลที่เกิดขึ้นจากโครงการนิเทศภายในโรงเรียนจะทำให้ครูได้พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกลุ่มมากขึ้น และมีความมั่นใจช่วยเหลือตนเองในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นหน่วยศึกษานิเทศก์ จึงได้จัดทำคู่มือการนิเทศภายในขึ้น 3 เล่ม คือ ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียน และกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการเผยแพร่และส่งเสริมให้โรงเรียนทุกโรงเรียนได้นำรูปแบบและวิธีการดังกล่าวไปใช้ จึงได้กำหนดโครงการอบรมเรื่องการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนขึ้น หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 97)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มองสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใกล้เคียงกัน

ส่วนในด้านความคิดของครูผู้สอนพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาในด้านรูปแบบการนิเทศภายในและด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายในและพบว่าครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน และด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ที่ระดับปานกลาง ส่วนในด้านกิจกรรมการนิเทศครูที่มีวุฒิทางการศึกษามีปัญหาที่ระดับปานกลาง ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามีปัญหาที่ระดับมากนั้นเนื่องมาจากครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษานั้นขาดความรู้และทักษะในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้เทคนิคการสอนและจิตวิทยาแห่งวิชาชีพจึงทำให้มองเห็นว่าการนิเทศนั้นมีปัญหามากเพื่อพิจารณาในรายด้านพบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้คือ

#### 4.1. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นต่อปัญหาที่สอดคล้องกัน 4 ข้อปัญหา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหา ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศการนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวและขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ จากข้อปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัญหาเหล่านี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรภายนอกโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน จึงทำให้เกิดปัญหาคือ คณะกรรมการขาดการกำกับดูแลและติดตามผล เมื่อขาดการติดตามผลจึงทำให้ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ จากข้อปัญหาจึงดังกล่าวพบว่า สาเหตุก็คือคณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการแก้ปัญหาขาดการวางแผนในการปฏิบัติการนิเทศนั่นเองและนอกจากนั้น การจัดการนิเทศภายในไม่ได้มีปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศอย่างแท้จริง ดังนั้นถ้าจะให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โรงเรียนจะต้องมีคณะกรรมการบริหารการนิเทศภายในระดับโรงเรียนทุกหมวดวิชาและบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการนิเทศตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงานและร่วมประเมินผล โดยมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมชี้แจงนโยบายเหตุผล และความจำเป็นโดยสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมทีมงาน ตั้งคณะกรรมการให้ความรู้ กำกับติดตามปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจและให้การสนับสนุน นอกนั้นยังต้องกำหนดบทบาทต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจนโดยเฉพาะข้อมูลที่น่ามาประเมิน โดยมีการสำรวจปัญหาเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผลเพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 58-60) เมื่อมีการประเมินผลก็จะทำให้ทราบข้อมูลอันเป็นสาเหตุของปัญหาที่จะนำมาแก้ไขและพัฒนาต่อไป หนึ่งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ได้พบนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นเตือนและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่รับผิดชอบการนิเทศภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของAlva Leonlibbit Jr. (1972 : 6033) คือ "ผู้บริหารไม่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการเร่งเร้าให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน" ในขณะที่ผลการวิจัยของ นิวัฒน์ นาคะเวช (2528 : ๑) พบว่า "โรงเรียนขาดการนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครูขาดการยอมรับและศรัทธาต่อผู้นิเทศ"

#### 4.2. ด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

เมื่อพิจารณาปัญหาโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และนอกจากนั้นพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันในเรื่องครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน การนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว และคณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครู ซึ่งครูทั้งที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษา เห็นว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่จัดอยู่ในลำดับสูงเนื่องมาจากการนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวขาดความต่อเนื่องจะกระทำก็ต่อเมื่อมีการติดตามหรือมีการกระตุ้นมาจากผู้กำกับดูแล หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) เมื่อใดก็จะจัดทำขึ้นเป็นคราว ๆ ไปจึงทำให้การทำงานนั้นเป็นไปในลักษณะการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมากกว่าการดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบที่ถูกต้องตามหลักการของการนิเทศภายใน คือ ต้องมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญ ความจำเป็นของการนิเทศภายใน นอกจากนี้ต้องให้กระบวนการสำรวจความต้องการการนิเทศและความต้องการการพัฒนาของครูก่อนลงมือปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 2-3) ดังนั้น การตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในจึงมิได้มาจากความเห็นชอบของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงจึงเป็นเหตุทำให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาไม่ได้ทำงานตามกระบวนการนิเทศ จึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่มีข้อมูลของครูและความต้องการของครูอันเป็นเหตุทำให้เกิดปัญหาดังที่กล่าวมา ดังนั้นการดำเนินงานนิเทศภายในจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอน คือ สำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็นทางวิชาการในโรงเรียนกำหนดจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือทิศทางการงานวิชาการ กำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาหรือทิศทางการงานวิชาการ กำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ ขั้นปฏิบัตินี้ จะต้องมีกิจกรรมสร้างเสริมขวัญกำลังใจและกิจกรรมนิเทศควบคุมคุณภาพสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยและจากนั้นก็จะต้องมีการประเมินผลและมีการรายงานต่อไป ศึกษานิสเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 2-3)

ในข้อปัญหาการนิเทศภายในมักทำเป็นการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันซึ่งหมายความว่าปัญหาในข้อนี้เป็นปัญหาเรื่องสำคัญของการนิเทศภายในอันจะทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรต้องมีแผนในการจัดการนิเทศภายในระยะยาวไว้และต้องทำการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

#### 4.3. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อข้อปัญหาเรื่องครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายในและครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ ในเรื่องที่จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ ในค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้อปัญหาอื่น ๆ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษามองปัญหาในระดับค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 1 คือครูมีความรู้ลึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดและข้อปัญหาในลำดับที่ 2 คือครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายในเป็นที่น่าสังเกตว่า ข้อปัญหาในลำดับที่ 2 ตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาซึ่งจัดให้อยู่ในลำดับปัญหาที่ 1

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาสอดคล้องกันคือ ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน และข้อที่จัดเป็นปัญหาในลำดับที่สูงของผู้บริหารทั้งสองกลุ่มคือ ครูมีความรู้ลึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดและครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องที่จะนิเทศไม่ลึกซึ้งพอ เมื่อวิเคราะห์ปัญหาเหล่านี้จะ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นว่าสาเหตุของปัญหาคือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศภายใน ทั้งนี้เนื่องมาจากก่อนการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นผู้บริหารมิได้เตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเสียก่อน โดยการที่ผู้บริหารต้องให้ความรู้ทำความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศภายในกับบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความเข้าใจ เน้นความสำคัญและยอมรับว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องจัดขึ้น เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดการยอมรับในเรื่องการนิเทศภายในเสียก่อน และผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ให้การนิเทศก็จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่ง ชารี มณีสรี (2523 : 13-15) ได้ให้แนวทางแก่ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการในการนิเทศภายในเพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือครูให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไว้ว่า "การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของเด็กให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน" และนอกจากนั้นข้อปัญหาที่พบในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล ดินตมุลิก (2523 : 113) ที่ว่า "วิธีการนิเทศแต่ละครั้งขาดขั้นตอนการสำรวจปัญหาและความต้องการของครู ผลการวิจัยข้อนี้คงจะเนื่องมาจากทางโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศในโรงเรียน" ดังนั้นโรงเรียนจะต้องแก้ปัญหาด้วยการสร้างบุคลากรภายในโดยการจัดการอบรมให้ความรู้หรือการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้วมาพัฒนาให้มีความมั่นใจในการให้การนิเทศเพิ่มขึ้น หรือจัดหาบุคลากรภายนอกมาช่วยให้คำแนะนำในบางเรื่องหรือเฉพาะเรื่องแก่บุคลากรภายในก็จะมีผลทำให้การจัดการนิเทศภายในตรงกับความต้องการของครูได้ในโอกาสต่อไปในทำนองเดียวกัน ดังกล่าวไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิวัตร นาคะเวช (2528 : ๑) ในข้อปัญหาที่ว่า โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ขาดวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ขาดการนิเทศและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ขาดการยอมรับและศรัทธาต่อผู้นิเทศ

#### 4.4. ด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัญหาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีปัญหาอยู่ที่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันคือ ผู้บริหารไม่ร่วมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารกับครูไม่สร้างความเข้าใจและร่วมมือกันในการนิเทศภายใน จะเห็นได้ว่าการที่เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้ปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ซึ่งผู้บริหารนั้นมีบทบาทเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียนและนอกจากนั้นยังพบปัญหาผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอ ซึ่งปัญหาเรื่องงบประมาณนี้เป็นปัญหาที่สถานศึกษาส่วนใหญ่เผชิญอยู่ ซึ่งอาจเกิดจากผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการนิเทศภายในน้อย จึงจัดสรรงบประมาณมาให้ไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้ปฏิบัติจึงควรใช้วิธีการระดมสมองเพื่อหากกลยุทธ์ในการใช้งบประมาณที่มีอยู่น้อยให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนอกจากนั้น ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการนิเทศให้มากเท่ากับด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานด้วยเนื่องจากการนิเทศถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาด้วย

#### 4.5. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทางการศึกษาในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน พบข้อปัญหาที่น่าสังเกตคือ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นต่อปัญหาสอดคล้องกันเกี่ยวกับปัญหาเรื่อง ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จำทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้เป็นปัญหาในลำดับค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ซึ่งจัดอยู่ในปัญหาในลำดับที่ 1 และผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาให้ความสำคัญกับปัญหาในข้อนี้เป็นลำดับที่ 1 เช่นเดียวกัน

และข้อปัญหาในระดับรองลงมาคือขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริงนั้นย่อมแสดงว่า ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้นมีปัญหาในสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อุทัย บุญประเสริฐ (2531 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน คือ " ผู้นิเทศมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอทำให้ขาดการยอมรับนับถือและขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการปฏิบัติงานนิเทศ" อีกประการหนึ่งในการที่ผู้นิเทศขาดความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริงนั้นเป็นผลมาจากความรู้ต่าง ๆ ในหลักสูตรได้มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าในยุคปัจจุบันและอนาคต แม้ว่าครูผู้สอนจะมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนสอนอยู่เป็นอย่างดีแล้วก็ตาม การติดตามความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าทางวิชาการในด้านเนื้อหาวิชาที่สอนก็นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มีชัย แซ่มเชื้อ (2528 : 115) ที่พบว่า "ครูมีความต้องการการนิเทศการสอนด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากคือ การแนะนำเนื้อหาวิชาที่จะสอนตามคำอธิบายรายวิชาให้มากขึ้น โดยเฉพาะวิธีการสอนและเทคนิคการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอนคือ ในเรื่องการจัดหาหนังสือคู่มือเอกสารเกี่ยวกับวิธีการสอนของครู” ดังนั้นผู้บริหารจึงควร จัดสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไปและพึงระลึกเสมอว่าผู้ที่สามารถทำหน้าที่นี้เทศการศึกษาได้ อย่างดีและมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญเฉพาะเรื่อง จำรัส นองมาก (2532 : 12-14) นอกจากนั้นผู้นี้เทศยังควรมีคุณลักษณะที่ดีคือ เป็นผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาได้ อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถแก้ไขหรือแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาแก่ผู้รับการ นิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีพื้นฐานทางด้านความรู้ดี และควรเป็นความรู้ในทางกว้างที่เกี่ยวข้อง กับจิตวิทยาและวิชาสามัญต่าง ๆ ทั้งไปรวมทั้งความรู้ในทางลึกที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการ ศึกษา นอกจากนั้นยังควรมีทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเฉพาะกับครูผู้สอน ทักษะ นี้เป็นทักษะที่ผู้นี้เทศการศึกษาหรือผู้นี้เทศการสอนจะนำไปใช้พิจารณารูปแบบของการนิเทศกับครูผู้ สอนต่อไป สุธธนู ศรีไสย (2538 : 42-43)

#### 4.6. ด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

เพื่อพิจารณาจากปัญหาโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าการนิเทศภายในมี ปัญหาที่ระดับปานกลาง ขณะที่ครูผู้สอนที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาอยู่ที่ ระดับมาก ทั้งนี้มาจากครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศ การสอน กิจกรรมการเรียนการสอนดีอยู่แล้ว จึงมีความเข้าใจดีกว่าการปฏิบัติการนิเทศนั้นอาจ เกิดปัญหาอะไรบ้าง จึงเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ในขณะที่ครูที่ไม่มี วุฒิทางการศึกษามองว่าการนิเทศภายใน มีปัญหาที่ระดับมากนั้น เป็นเพราะว่าไม่มีความรู้ใน เรื่องของเทคนิควิธีการสอนเรื่องกิจกรรมการเรียนการสอนและไม่เข้าใจในเรื่องของการนิเทศภายใน ไม่เข้าใจถึงธรรมชาติของผู้ปฏิบัติการนิเทศ ดังนั้นเมื่อพบปัญหาใด ๆ จึงขาดทักษะในการทำ ความเข้าใจกับปัญหาจึงมองว่าเป็นปัญหามาก ข้อปัญหาที่ครูมีวุฒิทางการศึกษาและไม่มีวุฒิทาง การศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ครูมักเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด ครูไม่ พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน ขาดผู้นี้เทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะการ สาสิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ครูขาดความไว้วางใจผู้นี้เทศที่จะให้คำปรึกษา ผู้นี้เทศไม่มีเวลาให้ คำปรึกษาหรือจัดเวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อการปรึกษา ผู้นี้เทศไม่เข้าใจความต้องการของครู อย่างแท้จริงทำให้แนะนำไม่ตรงเป้า ไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้รับการนิเทศ ระบบการจัดเอกสาร ไม่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูและขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ได้รับการอบรมกลับมา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้ว จากผลการวิจัยยังได้พบปัญหาที่ครูมีวุฒิทางการศึกษาและครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาจัดเป็นปัญหาในการนิเทศลำดับสูงและเห็นคล้ายตามกันคือ ชาติผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ กิ่งมะลิ (2531 : 201-202) ที่พบว่า "ขาดแคลนวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ" ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ลำดวน เรือนรื่น (2532 : 175-176) พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากรและบุคลากรในโรงเรียนไม่เพียงพอ จากปัญหาดังกล่าวนั้น อาจเนื่องมาจากข้อมูลจำกัดของผู้นิเทศที่นอกจากจะต้องทำหน้าที่ให้การนิเทศแล้วยังต้องทำการสอนตามปกติอีกด้วย อันอาจทำให้ไม่มีเวลาเตรียมตัวหาความรู้ใหม่ ๆ ให้เพียงพอกับการให้คำแนะนำสำหรับการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ และนอกจากนั้นแล้วปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจเกิดมาจากการไม่ยอมรับในตัวผู้นิเทศของครูผู้สอนอันเนื่องมาจากคุณลักษณะและการขาดความรู้ความสามารถของผู้นิเทศเองและสำหรับอีกประการคือ ผู้นิเทศส่วนมากคัดเลือกเอามาด้วยระบบอาวุโสทำงานมานานเป็นผู้มีประสบการณ์ หรือคัดเลือกจากผู้มีวุฒิสสูงเป็นสำคัญมิได้มองถึงความเหมาะสมในด้านอื่น ๆ ด้วย จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ชารี มณีศรี (2530 : 179-183) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นการขาดการยอมรับในตัวผู้นิเทศหรือผู้นิเทศขาดความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้ โรงเรียนควรแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นที่ศรัทธามาร่วมงาน หรือมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น อาคม จันสุนทร (2527 : 6-10)

สำหรับข้อปัญหาครุมักเห็นการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด นั้นอาจเนื่องจากครูผู้รับการนิเทศขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการสังเกตการสอนและในเรื่องของการสังเกตการสอนนั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและมักเกิดปัญหานี้เสมอในการนิเทศซึ่ง ลำดวน เรือนรื่น (2535 : 179-180) ทำการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่สังเกตการสอนในทุกเรื่องแต่ในส่วนความแม่นยำในการถ่ายถอดเนื้อหาจัดให้มีน้อยสามเหตุของปัญหาอีกประการอาจเป็นผู้นิเทศมิได้สร้างความสัมพันธ์ก่อนการนิเทศ ซึ่ง นิพนธ์ ไทยพานิช (2529 : 69) ได้กล่าวว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในกระบวนการนิเทศแบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน" ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่โรงเรียนควรจัดทำแต่ก็พบข้อจำกัดของโรงเรียนอยู่มาก จากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ชาติผู้นิเทศที่มีความรู้ ความสามารถทำการนิเทศ ดังที่สังัด อุทรานันท์ (2533, อ้างใน สมภพ อุณหชาติ 2536 : 57) ทำการวิจัยแล้วพบว่า "ผู้นิเทศขาดเทคนิคทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศ" ดังนั้นก่อนการนิเทศผู้นิเทศควรได้ใช้วิธีการติดต่อทบทวนกับผู้รับการนิเทศก่อน ไม่ควรติดต่อโดยการสั่งการเพราะจะทำให้เกิดความไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจกันได้ง่าย ต้องมีการวางแผนที่ดีต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์ให้มากต้องเห็นคุณค่าของการยอมรับ  
 ในความคิดและความสามารถของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนผู้เดียว หน่วยงานนิเทศก์  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : 28-29) ซึ่งถ้าหากโรงเรียนดำเนินการดังที่  
 กล่าวมา จะลดปัญหาในการสังเกตการสอนได้

ในด้านกิจกรรมการนิเทศภายในนี้ยังได้พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้  
 สอนมีความเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่อง ชาติผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิต  
 การสอนแบบต่าง ๆ ได้ ซึ่งแปรว่าปัญหาในข้อนี้มีความสำคัญที่น่าสนใจในการแก้ปัญหาดังที่  
 กล่าวมาแล้ว

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
 อาชีวศึกษา ภาคใต้ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรได้มีการดำเนินการในเรื่อง  
 ต่อไปนี้

1. ในส่วนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ควรต้องเป็นแกนนำ  
 ให้การสนับสนุนในด้านการจัดหาหรือสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาเพื่อให้บริการด้านวิชาการ  
 กับโรงเรียนที่มีปัญหาในเรื่องชาติผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจจัดให้บริการกับ  
 โรงเรียนในลักษณะทางอ้อมคือ การให้การฝึกอบรมหรือไปนิเทศให้โดยตรงถึงโรงเรียนเลยก็ตาม  
 และนอกจากนั้น สช. อาจทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ  
 ขอการสนับสนุนด้านวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้บริการในการฝึกอบรมให้กับโรงเรียนเอกชนให้มาก  
 ขึ้นจากเดิม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของโรงเรียนในการจัดการนิเทศภายในยังมีปัญหา  
 เรื่องชาติผู้นิเทศที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการให้การนิเทศเฉพาะด้าน อยู่ใน  
 ระดับสูง

2. ในส่วนของกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ ควรได้รับทราบถึงปัญหาการ  
 นิเทศภายใน โดยรวมที่เป็นปัญหาที่สำคัญคือ คุรุคิดว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด ชาติ  
 ผู้นิเทศที่มีความรู้ความสามารถ ชาติการติดตามผลและผลย้อนกลับหลังการนิเทศ คณะกรรมการ  
 ชาติการประชุมวิเคราะห์ปัญหา การสังเกตการสอนเป็นการจับผิด ผู้บริหารไม่สร้างขวัญกำลังใจ

และการนิเทศภายในขาดความต่อเนื่อง จากปัญหาดังกล่าว ควรมีการให้ความรู้กับครูในเรื่องการนิเทศภายในให้ครูเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการนิเทศภายใน ให้เข้าใจกระบวนการและประโยชน์ที่จะได้รับและนอกจากนั้นควรได้มีการสำรวจปัญหาความต้องการการนิเทศก่อนทำการนิเทศ รวมทั้งควรจัดอบรมครูที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ให้การนิเทศได้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคการนิเทศอย่างดีเพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาการยอมรับ นอกจากนี้การนิเทศภายในควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีผู้รับผิดชอบโดยตรง และควรมีคณะกรรมการที่ได้รับการพัฒนาความรู้เรื่องการนิเทศภายในเป็นผู้ดำเนินการ ที่จะขาดเสียมิได้คือ การติดตามผลของการปฏิบัติการนิเทศเพื่อการประเมินด้วย

ในเรื่องของการขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการนิเทศนั้น ควรได้รับความสนใจเป็นอย่างมากอาจแก้ปัญหาด้วยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้การนิเทศบ้างเป็นบางครั้งและส่งบุคลากรของโรงเรียนที่ได้คัดเลือกแล้วเข้ารับการอบรมเฉพาะเรื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะเรื่องไปจะได้ประโยชน์มากกว่ารู้อย่างกว้าง ๆ นอกจากนี้แล้วสิ่งที่ควรดำเนินการอีกประการคือ การประสานสัมพันธ์กับท้องถิ่น เพื่ออาศัยภูมิปัญญาในท้องถิ่นช่วยแก้ปัญหา เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งสถาบันราชภัฏในท้องถิ่น และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทุกคน เพื่อจะได้เป็นการเสริมแรงให้ครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ในทางปฏิบัติอีกแนวทางเลือกหนึ่งของกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้ คือ การจัดการนิเทศภายในกลุ่มภาคใต้ขึ้น โดยการจัดเป็นกลุ่มย่อย ๆ ในจังหวัดของตนเองที่มีจำนวนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามากกว่า 2 โรงเรียนไป หรือจัดกลุ่มย่อยโดยจัดเป็นเขตการศึกษาร่วมมือกันดำเนินการจัดการนิเทศขึ้นภายในกลุ่มของตน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการระดมสมองแก้ปัญหาหรือหาแนวทางพัฒนาใหม่ ๆ ร่วมมือกันในการอบรมความรู้ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการประหยัดในเรื่องผู้เชี่ยวชาญที่จะมาให้ความรู้กับหลาย ๆ โรงเรียนในคราวเดียว ก็จะได้ประโยชน์ในการจัดการนิเทศภายในมากยิ่งขึ้น

อีกประการหนึ่งในการนิเทศภายในกลุ่มนั้นจะลดปัญหาข้อที่ว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิดลงได้ โดยการให้ผู้นิเทศจากโรงเรียนอื่นที่ได้รับการยอมรับจากผู้รับการนิเทศมาทำการนิเทศโดยการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นิเทศที่มีความรู้ความสามารถของโรงเรียนภายในกลุ่มของตน

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา
2. ควรศึกษาถึงรูปแบบการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ครู  
ต้องการและเหมาะสมที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กฤษฎี น้ำเพชร. "วิธีปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา."

วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

กิตติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, กรุงเทพฯ : ภาค

วิชา บริหารการศึกษา มศว. ประสานมิตร, 2529.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. สำนักงาน. หน่วยศึกษานิเทศก์ "สาระทักษะเทคนิคของ  
การนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา" คู่มือเล่ม 1, 2534.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การนิเทศภายในโรงเรียน เอกสารการ  
นิเทศการศึกษาเล่ม 1, กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2530.

จำรัส นองมาก. "การนิเทศภายในโรงเรียน." เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อ  
พิจารณาหน่วยงานศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวง  
ศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ, 2532.

ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา, กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์. 2523.

ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็ม. จำกัด, 2524.

ชำนาญ เงินทอง. "การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา", เล่ม 2

หน่วยนิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ,

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชำนาญ มีเพียร. "การศึกษาความเข้าใจของผู้บริหารและครูต่อการนิเทศงานวิชาการ ภายใต้โครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคใต้." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ธิดา หอวัฒนกุล. "การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพทั่วประเทศ." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2525.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ชี้ทางนักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอส เอ็ม เอ็ม, 2524.

นิกร เพ็ญเวียง. "การนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน". สารพัฒนาหลักสูตร. ปีที่ 14. ฉบับที่ 122. ( กรกฎาคม - กันยายน), 2538 : 48

นิพนธ์ ไทยพานิช. การนิเทศแบบคลีนิก, (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

นิวัตร นาคะเวช. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

บัญชา เกิดมณี. "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร", วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

ประยูร เจริญสุข. "การศึกษาสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดของหนองคาย", วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2538.

ประสิทธิ์ เครือสิงห์, ดร. เพื่อให้เข้าใจการนิเทศภายในชั้น. ประชากรศึกษา. 42,2 (พฤศจิกายน), 2534 : 16 - 19

ปัญญา ผิวเกลี้ยง. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง, 2538.

วันเพ็ญ กิ่งมะละ. 2531. การศึกษาการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนปฏิบัติ- ตัวอย่างในโครงการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนและโรงเรียนนอกโครงการ กรมสามัญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

ถวิล มาตรฐาน. "เมื่อผู้บริหารจะนิเทศการสอน." สารพัฒนาหลักสูตร. ปีที่ 12  
 อันดับที่ 113 (มกราคม - มีนาคม), 2536.

ถวิล มาตรฐาน. "ผลที่คาดหวังจากการนิเทศการศึกษา." สารพัฒนาหลักสูตร,  
 (เมษายน - พฤษภาคม), 2536.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. พระนคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2523.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.

มงคล ดินตมุสิก. "ปัญหาการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
 ในกรุงเทพมหานคร, 2535.

มีชัย แซ่มเชื้อ. "ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนในเครือตั้งตรงจิตร  
พันธชยการ กรุงเทพมหานคร", วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขารวมมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทักษ์อักษร, 2525.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุพิน พิพิธกุล. การนิเทศการสอนคณิตศาสตร์. ภาควิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ลำดวน เรือนรื่น. การศึกษาลักษณะการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

รวิวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์, 2538.

วราภรณ์ โทณะพันธ์. สภาพและปัญหาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของหมวดวิชา  
สังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11, วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2537.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา  
เบื้องต้น, กรุงเทพฯ : ชนิษฐ์การพิมพ์, 2523.

วิรัตน์ บัวขาว. "ศึกษานิตยสาร : การพัฒนาคุณภาพการศึกษา." สารพัฒนาหลักสูตร,  
(กรกฎาคม - กันยายน), 2538.

วิรุฬห์ รัชตวาสน์. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน  
กรุงเทพฯ", วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหาร  
อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

วีระ ไทยพานิช. 57 วิธีสอน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529.

ศศิธร สิงหะชาติ. "การติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จอาชีวศึกษา (มศ. 6) จากสถาบัน  
ศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2522.

ศิริวรรณ ฉายะเกษตริน. "การนำเสนอรูปแบบการจัดการนิเทศการศึกษาภายใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5", 2529.

สนอง เครือมาก. คู่มือเตรียมสอบผู้บริหาร กรุงเทพฯ, 2536.

สนอง เครือมาก และ วิสิษฐ วงศ์จิตรารชร. คู่มือสอบ ผอ.ปจ., ผช.ผอ.ปจ., หน.ปอ./ก.  
ผช.หน.ปอ./ก, อาจารย์ใหญ่, ครูใหญ่. นครสวรรค์ : วิสุทธการพิมพ์, 2533.

สมภพ อุณหชาติ. "สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
เขตการศึกษา 2" จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529.

สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษาฝ่ายสถิติและประเมินผล กองนโยบาย และแผนสำนักงาน  
คณะกรรมการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2537.

สามัญศึกษา. กรม. งานนิเทศการศึกษา, ลำดับที่ 36/2520. กรุงเทพฯ : หน่วยงานศึกษา  
นิเทศก์, 2520.

สามัญศึกษา กรม. การบริหารบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา, กรุงเทพฯ : เอรารัตนการพิมพ์,  
2525.

สาย ภานุรัตน์. คู่มือนิเทศการศึกษา, (พิมพ์ครั้งที่ 2) พระนคร : แผนกการพิมพ์  
วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2511.

สุทธนู ศรีไสย์. "นิเทศการศึกษากับการพัฒนาหลักสูตร". สารพัฒนาหลักสูตร. ปีที่ 14  
อันดับที่ 122 (กรกฎาคม - กันยายน), 2538 : 42-43

สุทธาทิพย์ เจริญสุข. "ความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
ประเภทพาณิชยกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
2536.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุภาณี เตชะดำรงสิน. "การสร้างเกณฑ์ประเมินโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกพาณิชยการ."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

สุเทพ เมฆ. สาระทักษะและเทคนิคของการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.  
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2534.

สุโขทัยธรรมมาธิราช. มหาวิทยาลัย วิทยาการการสอน, เอกสารการสอนชุดวิชา 20202  
หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, 2530.

เสาวภา เขาวนัชลากร. "การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัด  
กองการมัธยมศึกษา", วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2525.

อาชีวศึกษา, กรม. สรุปผลการอบรมการจัดการนิเทศการศึกษาภายในหน่วยศึกษานิเทศก์  
กรุงเทพฯ, 2529.

อุดมศักดิ์ พลอยบุตร. "การนิเทศภายในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ" สารพัฒนาหลักสูตร.  
ปีที่ 12 อันดับที่ 114, 2536.

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์. หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศ  
ภายในโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์, 2528 : 65-66.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุทัย สร้อยสุข. "หน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา"

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

Adam, Harold P. and Frank G. Dickey. Basic Principle of Supervision. New York :  
American Book Company, 1966.

Adam, Harold P. and Frank G. Dickey. Basic Principle of Supervision.

New Delhi : Eurasia Publishing House, 1966 : P. 12-13.

Ben M. Harris, Supervisory Behavior In Education (Texas : University of Texas Press.,  
1963), pp. 14-15.

Bill Dan Lee. "Critical Incidents of Supervisory Functions of Principals in Southern  
New Mexico, "Dissertation Abstracts International A : The Humanities and Social  
Sciences 1974. P. 4134 - A.

Briggs, Thomas H. and Josept Justman. Improving Instruction Through Supervision.  
New York : McMillan Company, 1952.

Burton, William H. and Leo J.Brueckner. Supervision : A social Processes.  
New York : Appleton - Century - Crofts, 1955.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Clifford Lee Jr. Hendrix. "A Study of Supervisory Practices with Reference to Classroom Observations and Conferences as Perceived by Teachers, Principals and Supervision in Tennessee," Dissertation Abstract International A : The Humanities and Social Sciences 37 (November, 1976) . : 2536 - A.

Douglas Mc.Gragor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw Hill Book Co., 1916).

Franse, Jane. *Supervision as Leadership*. New York : Row, Peterson and Co., 1961.

George, Claude S. Supervision in Action : The Art of Managing Other. Virginia : Reston, 1977.

Glen G Eye, Lamore A. Netzer and Robert D. Krey, op. cit., p. 55.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 2 nd. Ed. New York : McGraw - Hill Book Company, 1959.

Good, Carter V. Dictionary of Education : Prepare under the Auspices of Phi Delta Kappa. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill, 1973 .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gwynn J. Minor, Theory and Practice of Supervision (New York : Dodd, Mead & Company, 1964) , pp. 27-31.

Haimann, Theo and Raymond L. Hilgert. Supervision : Concepts and Practices of management Ohio : South-Western Publishing Co., 1977.

Harold Adams and Frank G. Dickey, op. cit., pp. 22-41.

Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education. 3rd ed., New York : Prentice - Hall, Inc., 1985.

Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1985.

Thomas Henry Briggs and Joseph Justman, op.cit., pp. 130-141.

Thomas Henry Briggs and Joseph Justman, Improving Instruction Through Supervision (New York : McMillan Publishing Co., 1954), p. 4.

William Burton and Leo J. Brueckner, Supervision : A Social Process (3rd ed.; New York : Appleton Century Co., 1965), p. 11.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับภาคใต้

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการจัดการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบปัญหาของการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับภาคใต้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อจะได้ นำผลของการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับภาคใต้ต่อไป ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านตอบให้ทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ๆ เท่านั้น

### การตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

กรุณาอ่าน และพิจารณาข้อความคำถามในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมายในช่องว่างทางซ้ายมือในตอนต้นที่ 1 และช่องทางขวามือในตอนต้นที่ 2 ให้ตรงกับระดับของปัญหาเพียงข้อละ 1 ช่อง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- |   |         |                                       |
|---|---------|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศน้อยที่สุด |

## ตอนที่ 1

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) หน้าข้อความที่เป็นจริงหรือกรอกข้อความลงในข้อที่ระบุ

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ( ) ผู้รับใบอนุญาต
- ( ) ผู้จัดการ
- ( ) ครูใหญ่
- ( ) ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ
- ( ) ครูผู้สอน

2. วุฒิทางวิชาการศึกษา

- ( ) ไม่มีวุฒิทางวิชาการศึกษา
- ( ) มีวุฒิทางวิชาการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุดของวิชาการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 500 คน)
- ( ) โรงเรียนขนาดกลาง (501 - 1,500 คน)
- ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500 คนขึ้นไป)

## ตอนที่ 2

ท่านเห็นว่าประเด็นปัญหาต่อไปนี้ เป็นสาเหตุให้การนิเทศภายใน โรงเรียนดำเนินการไปไม่ได้ดี หรือขาดความต่อเนื่องหรือขาดคุณภาพประสิทธิภาพในระดับใด

โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องว่างขวามือของแบบสอบถามในแต่ละข้อเพียง 1 ช่อง

### ปัญหาด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลได้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน โดยตรง	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว	.....	.....	.....	.....	.....
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมิได้เป็นการสมัครใจ	.....	.....	.....	.....	.....
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู	.....	.....	.....	.....	.....
7.	คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายใน ไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน	.....	.....	.....	.....	.....
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายใน ไม่ชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ขอใช้ไปใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	คณะกรรมการขาดการประชุมงานและการร่วมมือกับหน่วยงานกลางของโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
15.	การนิเทศภายในมักทำการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	.....	.....	.....	.....	.....

ท่านคิดว่ายังมีปัญหาใดนอกเหนือจากที่ได้เสนอมาแล้ว โปรดระบุเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาด้านบทบาทของบุคลากรต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
16.	ครูขาดความเข้าใจที่ดีต่อการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ครูขาดความสนใจและไม่เห็นประโยชน์ของการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
18.	ครูขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการเสนอข้อมูลปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศมีความรู้ในเรื่องที่นิเทศไม่ลึกซึ้งพอ	.....	.....	.....	.....	.....
21.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์หลักของการนิเทศแต่ละครั้ง	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ ขาดความสามารถในการให้คำปรึกษาและมอบหมายงาน	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ครูที่ทำหน้าที่ผู้นิเทศ ขาดการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ครูไม่ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศที่เป็นครูด้วยกัน	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	.....	.....	.....	.....	.....
26.	ครูไม่ให้ความร่วมมือในการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับผู้นิเทศในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาคือการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ครูขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นการจับผิด	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ครูไม่ยอมรับเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนถนัด และมีความชำนาญเป็นพิเศษ	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ครูเชื่อว่าการจัดการนิเทศภายในเป็นเพิ่มภาระงานให้แก่ครู	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านคิดว่ายังมีปัญหาใดนอกเหนือจากที่เสนอมมาแล้ว โปรดระบุเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ปัญหาด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>การสังเกตการสอน</b>					
31.	ครูเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	.....	.....	.....	.....	.....
34.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การสาธิตการสอน</b>					
35.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้	.....	.....	.....	.....	.....
36.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิตของผู้นิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
37.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไปปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
38.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การให้คำปรึกษา</b>					
39.	ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศที่จะให้คำปรึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
40.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาหรือจัดเวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อการปรึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
41.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะแสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความสามารถในการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
42.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
43.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการของครูอย่างแท้จริงทำให้แนะนำไม่ตรงเป้า	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การประชุมปรึกษาหารือ</b>					
44.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถจัดประชุมให้มีประสิทธิภาพในการนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาได้	.....	.....	.....	.....	.....
45.	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีเจตคติที่ดีต่อการประชุมเพื่อหาทางแก้ปัญหา	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปเผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอความคิดให้ครู	.....	.....	.....	.....	.....
47.	ผู้นิเทศขาดความสามารถในการกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น	.....	.....	.....	.....	.....
48.	<b>การให้สื่อและโสตทัศนูปกรณ์</b> ขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ครูต้องการ	.....	.....	.....	.....	.....
49.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหาสื่อมาบริการ	.....	.....	.....	.....	.....
50.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อได้น้อย	.....	.....	.....	.....	.....
51.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยการใช้สื่อที่จัดเตรียมไว้ให้	.....	.....	.....	.....	.....
52.	<b>การจัดนิทรรศการ</b> ผู้ดูแลนิทรรศการดูเพียงรับรู้ ขาดการทำความเข้าใจเพื่อนำไปใช้	.....	.....	.....	.....	.....
53.	การจัดนิทรรศการเพื่อการนิเทศภายในนั้นผู้นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ในการจัด	.....	.....	.....	.....	.....
54.	การจัดนิทรรศการมีจุดมุ่งหมายมากเกินไปทำให้ผู้รับสับสน	.....	.....	.....	.....	.....
55.	<b>การจัดทัศนศึกษา</b> การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ได้วิชาการน้อย	.....	.....	.....	.....	.....
56.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อมและแตกต่างจากสถานศึกษาของตนเองมาก	.....	.....	.....	.....	.....
57.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไปทัศนศึกษามาปรับปรุงใช้ในางานของตน	.....	.....	.....	.....	.....
58.	<b>การเชิญวิทยากรให้ความรู้</b> ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
59.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารนิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>การจัดเอกสารเผยแพร่</b>					
60.	ครูขาดความสนใจในการอ่านเอกสารที่จัดให้	.....	.....	.....	.....	.....
61.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและไม่ทันสมัย	.....	.....	.....	.....	.....
62.	ระบบการจัดเอกสาร ไม่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การศึกษาเพิ่มเติม</b>					
63.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไปศึกษาเพิ่มเติม	.....	.....	.....	.....	.....
64.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย	.....	.....	.....	.....	.....
65.	หลังจากได้รับความรู้มาแล้ว ไม่นำมาใช้	.....	.....	.....	.....	.....
66.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ได้รับการอบรมกลับมาแล้ว	.....	.....	.....	.....	.....

ท่านคิดว่ายังมีปัญหาใดนอกเหนือจากที่ได้เสนอมาแล้ว โปรดระบุเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตอนที่ 3

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษาระดับศาสตราจารย์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการจัดการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการจัดการนิเทศภายในจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบปัญหาของการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อจะได้ นำผลของการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ต่อไป ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านตอบให้ทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ๆ เท่านั้น

### การตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

กรุณาอ่าน และพิจารณาข้อความคำถามในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมายในช่องว่างทางซ้ายมือในตอนที่ 1 และช่องทางขวามือในตอนที่ 2 ให้ตรงกับระดับของปัญหาเพียงข้อละ 1 ช่อง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- |   |         |                                       |
|---|---------|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีปัญหาในการปฏิบัติการนิเทศน้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) หน้าข้อความที่เป็นจริงหรือกรอกข้อความลงในข้อที่ระบุ

#### 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ( ) ผู้รับใบอนุญาต
- ( ) ผู้จัดการ
- ( ) ครูใหญ่
- ( ) ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ
- ( ) ครูผู้สอน

#### 2. วุฒิทางวิชาการศึกษา

- ( ) ไม่มีวุฒิทางวิชาการศึกษา
- ( ) มีวุฒิทางวิชาการศึกษา

#### ระดับการศึกษาสูงสุดของวิชาการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 3. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 500 คน)
- ( ) โรงเรียนขนาดกลาง (501 - 1,500 คน)
- ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500 คนขึ้นไป)

## ตอนที่ 2

ท่านเห็นว่าประเด็นปัญหาต่อไปนี้ เป็นสาเหตุให้การนิเทศภายใน โรงเรียนดำเนินการไปไม่ได้ดี หรือขาดความต่อเนื่องหรือขาดคุณภาพประสิทธิภาพในระดับใด

โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องว่างขวามือของแบบสอบถามในแต่ละข้อเพียง 1 ช่อง

### ปัญหาด้านรูปแบบการดำเนินงานนิเทศภายใน

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ขาดการมอบหมายให้บุคคลใดรับผิดชอบงานนิเทศภายในโดยตรง	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ขาดการวางแผนการนิเทศระยะสั้นและระยะยาว	.....	.....	.....	.....	.....
3.	การตั้งคณะกรรมการเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติมิได้เป็นการสมัครใจ	.....	.....	.....	.....	.....
4.	คณะกรรมการดำเนินการไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
5.	คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
6.	คณะกรรมการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูและความต้องการของครู	.....	.....	.....	.....	.....
7.	คณะกรรมการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลของคณะกรรมการ	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
10.	การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในไม่ได้มาจากคณะกรรมการและครูผู้สอน	.....	.....	.....	.....	.....
11.	การกำหนดวิธีปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่ชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	คณะกรรมการขาดการประสานงานและการร่วมมือกับหน่วยงานกลางของโรงเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ขาดข้อมูลย้อนกลับหลังการนิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
15.	การนิเทศภายในมักทำการเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว	.....	.....	.....	.....	.....

ท่านคิดว่าจะมีปัญหาใดนอกเหนือจากที่ได้เสนอมาแล้ว โปรดระบุเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ปัญหาด้านบทบาทของผู้บริหารต่อการนิเทศภายใน

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ผู้บริหารไม่จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
18.	ผู้บริหารไม่ร่วมดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจัง	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ผู้บริหารกับครูไม่สร้างความเข้าใจและร่วมมือกันในการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ผู้บริหารไม่กำกับดูแลติดตามการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
21.	ผู้บริหารไม่กระตือรือร้นในการนิเทศภายใน	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ผู้บริหารไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเพียงพอ	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ผู้บริหารมิได้จัดให้มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาของผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ผู้บริหารขาดการปลูกฝังให้ผู้นิเทศทุกคนมีความรู้สึกร่วมและตั้งใจในการปฏิบัติกรนิเทศภายในร่วมกัน	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ผู้บริหารไม่ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจ	.....	.....	.....	.....	.....

ท่านคิดว่ายังมีปัญหาใดนอกเหนือจากที่ได้เสนอมานี้แล้วโปรดระบุเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปัญหาในด้านกิจกรรมการนิเทศภายใน

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>การสังเกตการสอน</b>					
26.	ครูเห็นว่าการสังเกตการสอนเป็นการจับผิด	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ครูไม่ยอมรับในคำแนะนำของผู้นิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ครูไม่พร้อมในการรับการนิเทศแบบสังเกตการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การสาธิตการสอน</b>					
30.	ขาดผู้นิเทศที่มีความสามารถในการสอนที่จะทำการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ ได้	.....	.....	.....	.....	.....
31.	ครูไม่ยอมรับในวิธีการสาธิตของผู้นิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ขาดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูนำไปปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
33.	หลังจากที่ครูรับการนิเทศแล้วมิได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การให้คำปรึกษา</b>					
34.	ครูขาดความไว้วางใจผู้นิเทศที่จะให้คำปรึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
35.	ผู้นิเทศไม่มีเวลาให้คำปรึกษาหรือจัดเวลาให้กับผู้รับการนิเทศเพื่อการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
36.	ครูเกรงว่าการขอคำปรึกษาจะแสดงว่าตนเป็นผู้ไร้ความสามารถในการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
37.	ครูไม่เห็นความสำคัญในการขอคำปรึกษาจากผู้นิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
38.	ผู้นิเทศไม่เข้าใจความต้องการของครูอย่างแท้จริงทำให้แนะนำไม่ตรงเป้า	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การประชุมปรึกษาหารือ</b>					
39.	ผู้จัดการประชุมไม่สามารถจัดประชุมให้มีประสิทธิภาพในการนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาได้	.....	.....	.....	.....	.....
40.	ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มีเจตคติที่ดีต่อการประชุมเพื่อหาทางแก้ปัญหา	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41.	ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เสนอความคิดให้ครู	.....	.....	.....	.....	.....
42.	ผู้นิเทศขาดความสามารถในการกระตุ้นให้ครูเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็น	.....	.....	.....	.....	.....
43.	การให้สื่อและโสตทัศนูปกรณ์ขาดสื่อสำหรับการนิเทศเฉพาะเรื่องที่ครูต้องการ	.....	.....	.....	.....	.....
44.	ผู้รับผิดชอบในการนิเทศไม่ทราบแหล่งผลิตที่จะจัดหาสื่อมาบริการ	.....	.....	.....	.....	.....
45.	ครูมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากสื่อได้น้อย	.....	.....	.....	.....	.....
46.	ครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยการใช้อสื่อที่จัดเตรียมไว้ให้	.....	.....	.....	.....	.....
47.	ผู้จัดนิทรรศการผู้ดูนิทรรศการดูเพียงรับรู้ ขาดการทำ ความเข้าใจเพื่อนำไปใช้	.....	.....	.....	.....	.....
48.	การจัดนิทรรศการเพื่อการนิเทศภายในนั้นผู้นิเทศไม่มีหลักเกณฑ์ในการจัด	.....	.....	.....	.....	.....
49.	การจัดนิทรรศการมีจุดมุ่งหมายมากเกินไปทำให้ผู้รับสับสน	.....	.....	.....	.....	.....
50.	การจัดทัศนศึกษามุ่งไปเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ได้วิชาการน้อย	.....	.....	.....	.....	.....
51.	สถานที่ที่ไปทัศนศึกษามีความพร้อมและแตกต่างจากสถานศึกษาของตนเองมาก	.....	.....	.....	.....	.....
52.	ครูไม่นำความรู้ที่ได้จากการไปทัศนศึกษา มาปรับปรุงใช้ใน งานของคน	.....	.....	.....	.....	.....
53.	การเชิญวิทยากรให้ความรู้ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
54.	ไม่ได้รับความสนใจจากผู้รับการนิเทศ	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัญหา	ระดับของปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>การจัดเอกสารเผยแพร่</b>					
55.	ครูขาดความสนใจในการอ่านเอกสารที่จัดให้	.....	.....	.....	.....	.....
56.	เอกสารที่จัดให้นั้นมีน้อยและไม่ทันสมัย	.....	.....	.....	.....	.....
57.	ระบบการจัดเอกสารไม่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>การศึกษาเพิ่มเติม</b>					
58.	ครูไม่ให้ความสำคัญกับการไปศึกษาเพิ่มเติม	.....	.....	.....	.....	.....
59.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เพิ่มเติมน้อย	.....	.....	.....	.....	.....
60.	หลังจากได้รับความรู้มาแล้วไม่นำมาใช้	.....	.....	.....	.....	.....
61.	ขาดกิจกรรมติดตามผลหลังจากที่ได้รับการอบรมกลับมาแล้ว	.....	.....	.....	.....	.....

ท่านคิดว่ายังมีปัญหาใดนอกเหนือจากที่ได้เสนอมาแล้ว โปรดระบุเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ภาคผนวก ข

1. หนังสือประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
2. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
3. ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย
4. หนังสือขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
5. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ทบ 1504/ 2901

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

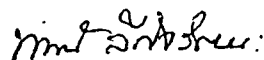
เรียน ดร.ประสพ แสนคำเครือ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง วรรรศิริ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ผศ.ดร.พรพณี สิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040





ศ.บ. 1304/ 2143

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มิถุนายน ๒๕๓๖

เรียน ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายชำนาญ เงินทอง

ทั้งขอคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง วรราชศิริ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษา"

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.นรณี สีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ กษ 1504/ 214 ง

คณะกรรมการศูนย์คุณธรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.ลาดกระบัง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มิถุนายน ๒๕๓๙

เรียน พลเอก ชื่นชู เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางระพีพรรณ เอกสุภาพันธ์

ด้วยคณะกรรมการศูนย์คุณธรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง วรระณีศรี ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้"

คณะกรรมการศูนย์คุณธรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ดร. นงนุช นงนุช

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัจนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

บัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อ.จ.ล.อง.กร.ง.  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มิถุนายน ๒๕๓๙

เรียน พล.เสด็จเป็นคุณครูคุณผู้ตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ศิริพรรณ ชุมนนุ

ด้วยคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง วรเดศรี ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้"

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*พรณี ลีจิตตะ*

(ผศ.ดร.พรณี ลีจิตตะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ปี พ.ศ. 15047 2147

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖๖ มิถุนายน 2539

เรียน ชมเชย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.พจนนา ว่องตระกูล

ตัวคุณครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม  
เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง  
วรรณศิริ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
ภาคใต้"

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา  
ในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีภิจัดคณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2143

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางอรศรี ฤทธิลอย

ด้วยคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง วรณศิริ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนันทภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.นรรณี สิริจิตวานะ)

รองคณบดีฝ่ายนันทศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานนันทศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2143

คณะครูค้ำศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗๗ มิถุนายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวจินตภารณ์ อังสุวรรณชาติ

ด้วยคณะครูค้ำศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาริทยุภาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางรินทร์ทอง วรณศิริ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครูค้ำศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.นรรณี สิริจัตตะนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 4450

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

24 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพลิษฐ์การสันติราษฎร์

ด้วย นางรินทร์ทอง วรรณศิริ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ  
เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับภาคใต้".

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/2230

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยี

ด้วย นางวิมลรัตน์ วรรณศิริ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมนานาชาติ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และหวังในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พศ.ดร.พรณี สิริกุลวันะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/2230

คณะกรรมการอำนวยการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗ กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนตั้งตรงจิตพิเศษการ

ด้วย นางรินทร์ทอง วรณศิริ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมทอผ้าทอ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ  
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะกรรมการอำนวยการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และหวังในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศ.ดร.พรพนธ์ สิกิจวัจนะ)

รองคณบดีฝ่ายนิเทศศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานนิเทศศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504/ 3901

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนเลทองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์  
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางริทร์ทอง วรรณศิริ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ

เรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการจัดการในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาระดับ

โดยได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บ  
ข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา

ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ทนายสิทธิพร

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3269040

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20 สิงหาคม 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทางการวิจัย

เรียน ท่านผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสถาบันฯ จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ดิฉัน นางรินทร์ทอง วรรณศิริ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เสนอหัวข้องานวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหา  
บัณฑิต ในหัวข้อเรื่อง “ปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้” ซึ่งในการจัด  
ทำดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความคิดเห็นจากท่านผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ  
จัดทำงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ  
อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถาม ที่ส่งมา  
พร้อมนี้ด้วยแล้ว และขอความกรุณาจัดส่งคืนให้แก่ดิฉันด้วย ตามที่อยู่บนซองผนึกดวงตราไปรษณียากร ที่  
ส่งมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 15 เดือน กันยายน พ.ศ. 2540

จึงเรียนมาเพื่อทราบและได้โปรดอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รินทร์ทอง วรรณศิริ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20 สิงหาคม 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทางการวิจัย

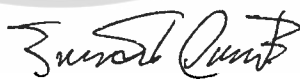
เรียน ท่านผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสถาบันฯ จำนวน 1 ฉบับ  
 2. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร  
 3. แบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน

เนื่องด้วย ดิฉัน นางรินทร์ทอง วรรณศิริ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร  
 ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
 เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เสนอหัวข้องานวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อปริญญา ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหา  
 บัณฑิต ในหัวข้อเรื่อง “ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคใต้” ซึ่งในการจัด  
 ทำดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความคิดเห็นจากท่านผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ  
 จัดทำงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ  
 อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถาม ที่ส่งมา  
 พร้อมนี้ด้วยแล้ว และขอความกรุณาจัดส่งคืนให้แก่ดิฉันด้วย ตามที่อยู่บนซองผนึกดวงตราไปรษณียากร ที่  
 ส่งมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 15 เดือน กันยายน พ.ศ. 2540

จึงเรียนมาเพื่อทราบและได้โปรดอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รินทร์ทอง วรรณศิริ)

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ของ นางรินทร์ทอง วรรณศิริ

1. โรงเรียนพาณิชย์การสงขลา
2. โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
3. โรงเรียนเทคนิคไทยบัพูทิต
4. โรงเรียนเรียนสุธรรมมนตรี (พร้อม)
5. โรงเรียนอำมาตย์พาณิชย์การ
6. โรงเรียนเจริญมิตรพาณิชย์การ
7. โรงเรียนปากพ่องพาณิชย์การ
8. โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพาณิชย์การ
9. โรงเรียนสิขลพาณิชย์การและเทคนิค
10. โรงเรียนอาชีพศึกษาวิศัลปิน
11. โรงเรียนพาณิชย์การศักดิ์ศิลป์
12. โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การยะลา
13. โรงเรียนผดุงประชาพาณิชย์การ
14. โรงเรียนยุวชาติพาณิชย์การ
15. โรงเรียนจรัสพิชการอาชีพศึกษา
16. โรงเรียนอาชีพดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี
17. โรงเรียนเทคนิคแจ้งพาณิชย์การ
18. โรงเรียนภูเกิดเทคโนโลยี
19. โรงเรียนโปลีเทคนิคตรัง
20. โรงเรียนบริหารธุรกิจวิทยา
21. โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี
22. โรงเรียนอุดมศึกษาพาณิชย์การ
23. โรงเรียนนครพาณิชย์การ
24. โรงเรียนพาณิชย์การทุ่งสง
25. โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้
26. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม
27. โรงเรียนขนาดใหญ่อำนวยการบริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางรินทร์ทอง วรรณศิริ
วัน เดือน ปี เกิด	8 กรกฎาคม 2496
สถานที่เกิด	อำเภอบางละมุง จังหวัด ชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	333/1 หมู่ 11 แขวง สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่วัดราชาธิวาส สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นต้น (ป.กศ.) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์ (กศ.บ.) วิชา เอกภาษาไทย วิชา โทภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ปทุมวัน) 2525
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้จัดการ โรงเรียนโปลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้